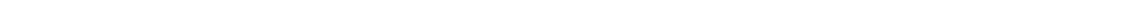


**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.
Lgs. 231/01**

– Parte Generale –



Indice

1.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	4
1.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	4
1.2	OBIETTIVI DELLA PARTE GENERALE.....	11
2.	STRUTTURA, DESTINATARI E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI GEOX SPA.....	12
2.1	STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	12
2.2	DESTINATARI DEL MODELLO	13
2.2.1	<i>Amministratori, dipendenti e collaboratori</i>	13
2.2.2	<i>Società controllate</i>	13
2.2.3	<i>Soggetti esterni</i>	14
2.3	L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	14
3.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	15
3.1	CODICE ETICO E VALORI FONDAMENTALI	15
3.2	POLICY AZIENDALI.....	16
3.3	ALTRE DIRETTIVE	17
3.4	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	17
4.	VALUTAZIONE E GESTIONE INTEGRATA DEI RISCHI REATO. 19	
4.1	SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE	19
4.2	RISK ASSESSMENT.....	20
4.3	MODALITÀ CARDINE DI GESTIONE DEL RISCHIO	20
4.4	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	21
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.1	L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.2	I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.2.1	<i>Autonomia</i>	24
5.2.2	<i>Indipendenza</i>	24
5.2.3	<i>Professionalità</i>	24
5.2.4	<i>Continuità d'azione</i>	24
5.3	LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5.4	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.5	LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.5.1	<i>Attività di vigilanza e controllo</i>	26
5.5.2	<i>Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico</i> 26	
5.5.3	<i>Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello</i>	26
5.5.4	<i>Reporting nei confronti degli organi societari</i>	27
5.5.5	<i>Attività di gestione del flusso informativo</i>	28
5.6	ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO SULLE SOCIETÀ CONTROLLATE	29
5.7	I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
5.8	IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	31

6.1	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....	31
6.2	DESTINATARI E LORO DOVERI	32
6.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	32
6.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI.....	33
6.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	36
6.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO).....	37
6.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E CONTROPARTI CONTRATTUALI	37
6.8	MISURE NEI CONFRONTI DI SOCIETÀ CONTROLLATE.....	37
7.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	39

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale –

1. La responsabilità amministrativa delle società

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

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche 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 dell’ente permane anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24, 25 e del D. Lgs. 231/2001);
- (b) i delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del D. Lgs. 231/01);
- (c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del D. Lgs. 231/01);
- (d) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis¹ del D. Lgs. 231/2001);
- (e) delitti contro l’industria e contro il commercio (articolo 25-bis-1 del D. Lgs. 231/01);

¹ Articolo inserito dall’art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e dall’art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99

- (f) alcune fattispecie di reati in materia societaria (articolo 25-ter² del D. Lgs. 231/2001);
- (g) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater³ del D. Lgs. 231/2001);
- (h) i reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies⁴ del D. Lgs. 231/2001);
- (i) i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (articolo 25-sexies⁵ del D. Lgs. 231/2001);
- (j) i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1⁶ del D. Lgs 231/2001);
- (k) i reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146⁷);
- (l) i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del D. Lgs. 231/01);
- (m) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del D. Lgs 231/01);
- (n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del D.Lgs 231/2001);
- (o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-novies⁸ del D.Lgs 231/2001).

Con riferimento ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (a), essi sono i seguenti:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.).
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

² Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso D. Lgs. 61/2002

³ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U.

⁴ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228

⁵ Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62

⁶ Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7

⁷ In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.

⁸ Introdotto dalla Legge 116 del 3 agosto 2009. E' evidente il refuso quanto alla numerazione, in quanto l'art. 25-novies è già presente nel D.Lgs. 231/01, introdotto dalla L. 99/09

- Concussione (art. 317 c.p.);

Con riferimento ai delitti informatici e trattamento illecito di dati (b), essi sono i seguenti:

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dalla Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635- quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Con riferimento ai delitti di criminalità organizzata (c), essi sono i seguenti:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.).

Con riferimento ai reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (d), essi sono i seguenti:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Con riferimento ai delitti contro l'industria e il commercio (e), essi sono i seguenti:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

Con riferimento ai cosiddetti reati societari (f), essi sono i seguenti:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).

Con riferimento ai reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (g), anche se il Decreto non propone un elenco finito di reati, gli stessi possono essere riassunti in:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);

- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni ' 70 e 80, volta a combattere il terrorismo;
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Con riferimento ai reati contro la personalità individuale (h), essi sono i seguenti:

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

Con riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (i), essi sono i seguenti:

- Abuso di informazioni privilegiate (art 184, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

Con riferimento ai reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (j), essi sono i seguenti:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Con riferimento ai reati cosiddetti transnazionali (k), essi sono i seguenti:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Con riferimento ai reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (l), essi sono i seguenti:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Con riferimento ai reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (m), essi sono i seguenti:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Si evidenzia che i reati di Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano precedentemente inseriti nel modello nell'ambito dei reati cosiddetti transnazionali (k).

Con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (n), essi sono i seguenti:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171 l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* l. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* l. 633/1941);

- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Con riferimento al reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (o), il riferimento del c.p. è l'articolo 377-bis, che era già recepito all'interno dei reati cosiddetti transnazionali (k).

Decretata la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponda nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione

del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a eliminare identificare e correggere tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

1.2 Obiettivi della Parte Generale

L'obiettivo del presente documento è di descrivere come il Modello organizzativo di Geox risponda ai requisiti del Decreto. Inoltre esso rappresenta uno strumento contrattuale per l'estensione dei principi ispiratori del modello ai vari soggetti con i quali Geox si rapporta.

Infatti, esso rappresenta il canale attraverso il quale:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dei principi espressi dal Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata da Geox, in quanto è contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Geox intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello stesso.

2. Struttura, Destinatari e Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Geox Spa

2.1 Struttura del Modello organizzativo

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali quali l'Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello, il Sistema disciplinare e la valutazione e gestione integrata dei rischi reato. È inoltre stata predisposta una parte speciale contenente le indicazioni sulle singole tipologie di reato ritenute rilevanti

Il Modello inoltre si caratterizza per una serie di momenti fondamentali che ne garantiscono il corretto funzionamento e si possono seguire individuare nella:

- mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di adeguate attività di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- realizzazione di un Codice Etico.

Le attività e le funzioni sopraindicate rispondono all'esigenza, come indicato dal comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, di predisporre il Modello in ottemperanza alle indicazioni fornite dal testo normativo nel modo seguente che prevede:

- *L'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto:*

La Società ha istituito un processo periodico di valutazione dei rischi reato come identificati dal D. Lgs 231/01 (Capitolo 4);

- *La previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;*

La Società ha definito dei principi di comportamento che indirizzano la definizione delle decisioni aziendali oltre a policy e procedure operative che stabiliscono i protocolli richiesti dal Decreto Legislativo. La struttura organizzativa aziendale è formalmente definita e sono stati delegati poteri e responsabilità coerentemente con i ruoli rivestiti da ciascuna funzione;

- *La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*

La Società ha costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di valutare il funzionamento e l'osservanza del Modello. Verso tale organismo le varie funzioni aziendali coinvolte hanno specifici obblighi di informativa stabiliti nelle procedure aziendali;

- *L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;*

La Società si è dotata di un sistema sanzionatorio per le violazioni del modello organizzativo coerente con la normativa giuslavoristica vigente e valutato come deterrente in ordine alla possibilità di commettere i reati di cui in premessa. Inoltre, la Società dispone di un sistema premiante che, pur con i medesimi obiettivi, si muove in direzione opposta a quello sanzionatorio, premiando le condotte;

2.2 Destinatari del Modello

I destinatari del Modello di Geox S.p.A. sono i soggetti che si impegnano al rispetto di tutti i principi in esso contenuti e che possono essere classificati come:

- Amministratori, dipendenti e collaboratori;
- Società controllate;
- Soggetti esterni.

2.2.1 Amministratori, dipendenti e collaboratori

Tutti gli amministratori e i dipendenti di Geox sono destinatari del modello e devono attenersi alle disposizioni in esso contenute.

In ordine alla determinazione della responsabilità dell'ente, sono considerati soggetti apicali gli amministratori e i dirigenti aziendali, mentre sono considerati soggetti sottoposti all'altrui direzione i dipendenti non dirigenti dell'azienda.

Sotto tale ultima classificazione si collocano anche le Società controllate (se ed in quanto soggetti a Direzione e Coordinamento della capogruppo) e i soggetti esterni successivamente definiti.

2.2.2 Società controllate

Sono destinatari del modello le Società, italiane o estere, controllate direttamente o indirettamente da Geox Spa, i loro amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché i soggetti esterni che pur se contrattualmente incaricati dalla Società controllata svolgono un'attività sensibile nell'interesse o a vantaggio della capogruppo.

La responsabilità di tali soggetti, in ordine al rispetto dei principi del Modello, è sancita dalla contrattualistica intercompany in riferimento alle specifiche attività sensibili svolte dalla società controllata nell'interesse o a vantaggio della controllante.

Qualora amministratori di società controllate ricoprano incarichi di amministratori, dirigenti o semplici dipendenti della società controllante, essi sono considerati destinatari del modello anche in virtù della loro “appartenenza” all’ente società controllante.

2.2.3 Soggetti esterni

Qualora previsto contrattualmente, sono ulteriori destinatari dei principi espressi dal modello:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse della Società.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società.

2.3 L’adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L’art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell’organo dirigente”.

L’adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Una prima versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Geox S.p.A. in data 17 ottobre 2005 (Parte Generale) e 28 febbraio 2006 (Parti Speciali). Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 12 ottobre 2006 ha approvato il Modello in una sua struttura aggiornata. Infine il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’attuale modello in data 26 novembre 2009.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parte Speciali, anche eventualmente proposte dall’Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all’Organismo di Vigilanza.

3. Principi generali di comportamento

Geox trasferisce ai destinatari del Modello i principi di comportamento da mantenere nell'adempimento dei propri doveri o nell'espletamento di prestazioni in favore della Società stessa.

Essi sono comunicati formalmente mediante differenti strumenti descritti nel prosieguo:

- Il Codice Etico e i valori fondamentali: insieme di principi generali di comportamento inderogabili e applicabili ad ogni destinatario del modello senza eccezione alcuna;
- Policy aziendali: politiche di governo dei processi aziendali che stabiliscono direttive in ordine ai comportamenti da mantenere e alle pratiche da evitare. Le policy aziendali sono applicabili ai soli soggetti interni alla Società e alle sue controllate.
- Altre direttive: comunicazioni chiare e puntuali formalizzate su contratti o su altra documentazione idonea, in merito ai comportamenti da mantenere nell'espletamento di specifiche attività. Tali direttive possono essere applicabili a tutti i destinatari del modello.
- Sistema di deleghe e procure: permette l'identificazione formale dei ruoli attraverso una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e delle responsabilità.

3.1 Codice Etico e Valori fondamentali

Il Codice Etico rappresenta un insieme di principi inderogabili per ogni destinatario del modello.

I comportamenti di Amministratori, Dipendenti e Collaboratori della Società e delle Società controllate, nonché delle altre controparti contrattuali di Geox S.p.A., devono essere consoni ai principi generali e alle regole di comportamento, così come riportate nel Codice Etico adottato da Geox S.p.A. con delibera del C.d.A. del 13 maggio 2005.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

Si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- 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 nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto e pertanto rappresenta formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

Per la lettura dei principi descritti si rimanda al documento Codice Etico pubblicato sul sito www.geox.biz o disponibile presso la Direzione Affari Legali e Societari.

La società inoltre indirizza i comportamenti delle persone attraverso la promozione di valori fondamentali e inderogabili di comportamento quali:

- Fare con entusiasmo e dinamismo
- Credere nelle proprie idee e nei progetti innovativi
- Concretezza
- Onestà ed integrità
- Sobrietà nei comportamenti (e nei costi)
- Responsabilità verso i propri dipendenti, clienti, partner e azionisti
- Riconoscimento dell'importanza della formazione
- Rispetto del codice etico
- Sensibilità verso l'inquinamento ambientale
- Fiducia nel management

che contribuiscono a creare un ambiente trasparente e corretto efficace nella prevenzione della commissione dei reati di cui al presente modello.

3.2 Policy aziendali

Le tematiche aziendali di maggiore complessità, rischio o suscettibili di importanti sviluppi sono regolamentate da principi e linee guida che trovano sintesi all'interno delle policy aziendali.

Da queste discendono poi le procedure, che tracciano i processi di controllo necessari a garantirne il rispetto.

Le attività operative di tutte le società controllate estere sono indirizzate dalle policy e dalle procedure emanate dalla Capogruppo e uniformemente attuate attraverso procedure operative di dettaglio definite dalle singole società controllate.

Le Policy aziendali sono codificate in ogni documento procedurale e rappresentano gli obiettivi di controllo di ciascun processo. Attraverso di esse l'Amministratore Delegato e ogni Dirigente comunicano al personale operativo i principi di comportamento (derivati, tra l'altro, anche dal Codice Etico) a cui attenersi in ogni specifica attività.

La Società, tra le altre, ha adottato una policy autorizzativa che, congiuntamente al piano delle deleghe aziendale, stabilisce i poteri in carico a ciascuna figura direzionale per ogni area di attività. In particolar modo, la policy autorizzativa stabilisce i criteri per

l'utilizzo delle risorse finanziarie della Società e le modalità di definizione degli impegni con terze parti.

3.3 Altre direttive

La Società comunica puntualmente principi di comportamento per aree di attività non ricorrenti o eccezionali ai destinatari coinvolti nelle stesse attraverso direttive formalizzate.

Tali direttive possono trovare riscontro in clausole contrattuali, ordini di servizio, note organizzative, istruzioni di progetto, sessioni di formazione specifica, o quanto altro ritenuto idoneo per informare in merito alla sensibilità delle attività svolte in relazione ai rischi-reato.

3.4 Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Il sistema di deleghe e procure prevede una:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);

Si intende per “delega” qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura. Ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

I responsabili di funzione per lo svolgimento dei loro incarichi sono dotati, se necessario, di “procura generale funzionale” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti agli stessi titolari attraverso “delega”. Tutte le procure conferite fissano espressamente per natura e/o limite di importo, nonché l'estensione dei poteri di rappresentanza.

I responsabili di funzione, riguardo alle attività sensibili di propria responsabilità, hanno l'onere di assicurare che tutti coloro (i Destinatari interni alla Società ed eventualmente anche i Soggetti Esterni) che agiscono per conto o nell'interesse della Società (e della loro funzione in particolare), intrattenendo rapporti con la P.A., altre Istituzioni Pubbliche, o altri soggetti terzi siano dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura.

Ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto a cui il delegato riporta. I poteri gestionali assegnati e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali e la struttura organizzativa della Società.

4. Valutazione e gestione integrata dei rischi reato

4.1 Sistema di corporate governance

La struttura societaria è di tipo piramidale, tutte le partecipazioni di controllo nei vari settori in cui operano le società italiane del Gruppo Geox, sono detenute direttamente dalla Geox S.p.A.

La Geox Spa è il soggetto che esercita attività di direzione e coordinamento sulle società del Gruppo Geox, anche in materia di governance, attraverso la raccomandazione dell'adozione di regolamenti specifici in materia, tutti pubblicati nella relativa sezione del sito internet della società www.geox.biz.

Il Presidente con il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato (anche disgiuntamente) individuano le linee guida, la policy e le strategie a cui le varie Direzioni e i vari dipartimenti devono attenersi per l'esercizio delle proprie funzioni.

Sono presenti organi societari quali il Comitato per il Controllo Interno, il Comitato Etico e il Comitato per la Remunerazione, e il Comitato Esecutivo. I Comitati rappresentano un'articolazione interna del Consiglio di Amministrazione con l'obiettivo di migliorare la funzionalità e la capacità di indirizzo strategico del Consiglio.

Il Consiglio d'Amministrazione ha identificato l'Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alle funzionalità del Sistema di Controllo Interno, nella figura del Vicepresidente.

Ciascuna Direzione aziendale fa capo ad un Direttore che ne ha la responsabilità gestionale nel suo complesso e coordina le diverse aree di attività di competenza.

Le predette Direzioni forniscono direttamente ed in maniera continuativa alle società controllate e/o partecipate facenti parte del Gruppo Geox l'assistenza, la consulenza ed i servizi Corporate di cui normalmente le società controllate e partecipate non sono dotate, nonché i servizi che vengono di volta in volta richiesti dalle società partecipate e/o dalle società collegate a Geox S.p.A.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, si sono individuati i seguenti:

- i principi di Corporate Governance approvati dal Consiglio di Amministrazione di Geox S.p.A. che rispecchiano le normative applicabili e le best practices nazionali ed internazionali;
- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- il sistema di controllo di gestione;

- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa,
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

Per una descrizione dettagliata del sistema di Corporate Governance si rimanda alla Relazione annuale sul Governo Societario allegata al bilancio d'esercizio.

4.2 Risk assessment

L'attività di Risk Assessment ha come obiettivo l'individuazione delle correlazioni tra processi, soggetti aziendali e attività sensibili, attraverso l'analisi dei rischi di commissione dei reati indicati in precedenza.

Nel recepire le migliori Best-Practices internazionali in tema di Risk Management, la Società si è dotata di un Sistema di Controllo Interno e di corporate governance funzionale a presidiare i rischi aziendali, integrando le esigenze di *compliance* ex D.lgs 231/01 nella più ampia gestione del rischio in azienda.

Tale approccio ha portato la Società ad avviare una periodica attività di valutazione dei rischi di commissione dei reati di cui in premessa, attraverso un processo aperto che coinvolge i soggetti apicali e il Consiglio di Amministrazione e che prevede l'analisi di documentazione aziendale rilevante come organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative, ecc.

Nella specifica attività di rilevazione dei rischi, ricopre un ruolo fondamentale l'Organismo di Vigilanza che facilita la comunicazione tra i vari soggetti e l'identificazione delle attività sensibili nell'ambito delle diverse fasi dei processi aziendali.

4.3 Modalità cardine di gestione del rischio

Sono rappresentati da alcuni requisiti di controllo e dall'esistenza di adeguate procedure aziendali che regolamentino le attività di prevenzione dei reati nell'ambito dei processi operativi della Società.

I **requisiti di controllo** rappresentano le caratteristiche inderogabili che ogni operazione aziendale, espletata da qualsiasi destinatario del modello, deve possedere e sono identificati in:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- divieto di intraprendere operazioni significative in autonomia e/o senza autorizzazione coerente con le deleghe aziendali;
- tracciabilità delle informazioni relative a coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività operative nonché relative alle motivazioni e alle caratteristiche delle operazioni stesse.

I requisiti sopraindicati sono declinati operativamente nel corpo procedurale aziendale di cui la Società è dotata e che è direttamente ispirato dai principi comportamentali di cui al capitolo.

Le specifiche **procedure aziendali** regolano chiaramente le attività di controllo, a presidio dei rischi reato, che sono definite in modo da garantire che:

- siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità le azioni intraprese da ogni soggetto aziendale;
- la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel più rigoroso rispetto dei criteri di trasparenza e di economicità e strutturata in modo da impedire la commissione dei reati o di individuare frodi interne;
- siano svolte e documentate le stesse attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

4.4 Formazione e informazione

La formazione dei destinatari sul contenuto del Decreto Legislativo è gestita dall'ente aziendale che si occupa di formazione in seno alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Tale attività è svolta in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza ed è indirizzata ai soggetti apicali o con poteri di rappresentanza con l'obiettivo di rendere edotti i principali destinatari del modello in merito a quanto disposto dal Decreto Legislativo, ai suoi aggiornamenti e agli aggiornamenti del modello organizzativo aziendale.

La prassi formativa sul modello prevede un flusso a cascata dai soggetti apicali verso la propria struttura operativa costituita da dipendenti, collaboratori e consulenti a favore dei quali la Società consegna un documento informativo al momento dell'assunzione.

Adeguata informazione viene data agli altri soggetti destinatari del modello che non siano coinvolti nel programma di formazione aziendale mediante clausole contrattuali o note informative allegate al contratto di volta in volta valutate in relazione all'attività sensibile in cui è coinvolto il soggetto esterno.

La parte generale del modello e il codice etico sono, inoltre, resi pubblici attraverso il sito internet aziendale www.geox.biz.

5. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che “*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*” deve essere affidato “*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*”. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione suggerisce, tra i membri, il nominativo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;

- che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La durata del mandato dell'Organismo di Vigilanza è a tempo determinato e scade al termine del mandato del CdA che lo ha nominato.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il componente più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

5.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

5.2.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza Geox è garantita dal fatto che nessuno dei membri è gerarchicamente subordinato a responsabili di aree operative aziendali e dispone di un proprio budget di spesa.

5.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.⁹

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

5.2.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche non se non

⁹ In tal senso l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I flussi informativi rivolti all'Organismo consentono inoltre, di interagire con i soggetti aziendali senza soluzione di continuità.

5.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione, direttamente o tramite la sua articolazione interna del Comitato per il Controllo Interno, nonché tra gli Organismi di Vigilanza della Società controllante e delle società controllate.

5.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Geox e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale formato da un professionista esterno (presidente), da un amministratore indipendente e dal preposto al controllo interno.

I componenti dell' Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell' Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

5.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo;

5.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato, ed i principali compiti risultano essere:

- verificare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione delle condotte illecite;
- valutare la coerenza del Modello in riferimento ad evoluzioni organizzative, alla struttura e ai comportamenti aziendali, nonché il suo aggiornamento rispetto alla normativa vigente;
- monitorare l'effettiva ed aggiornata divulgazione del modello e la formazione inerente;
- rilevare la corretta diffusione e applicazione del corpo procedurale aziendale che regolamenti attività sensibili ai sensi del Decreto Legislativo;
- analizzare costantemente il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Controllo Interno, il Collegio Sindacale, l'Amministratore esecutivo incaricato del sistema di controllo interno e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, attraverso riunioni all'uopo fissate, al fine di recepire eventuali osservazioni sul modello da parte dei predetti soggetti;
- sollecitare il necessario aggiornamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, sia sulla base delle esperienze e delle esigenze aziendali riscontrate sia in conformità con qualsiasi modifica/integrazione al Decreto Legislativo che dovesse intervenire;
- curare la conservazione della documentazione relativa al Modello ed alle verifiche effettuate;
- collaborare attivamente nella formazione dei Destinatari in merito al Decreto Legislativo 231/01, al Modello organizzativo aziendale e agli aggiornamenti di entrambi.

5.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico (di seguito Codice) elaborato dal Comitato Etico all'uopo costituito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 13 maggio 2005.

L'Organismo di Vigilanza – in collaborazione con il Comitato Etico – intraprende le opportune iniziative per promuovere all'interno ed all'esterno di Geox S.p.A. la diffusione e la conoscenza del Codice (art. 10 del Codice Etico).

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Comitato Etico, propone al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti del Codice (art. 12 Codice Etico).

5.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da

apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di funzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

5.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione, direttamente o tramite la sua articolazione interna del Comitato per il Controllo Interno, nonché che vi sia adeguata comunicazione tra gli Organismi di Vigilanza della Società controllante e delle società controllate; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, eventualmente nella sua articolazione interna del Comitato per il controllo interno:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.5.5 Attività di gestione del flusso informativo

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, tutti i destinatari delle procedure e responsabili di funzione riporteranno periodicamente all'Organismo di Vigilanza le valutazioni, le osservazioni e le eventuali proposte di modifica delle Procedure in base all'effettiva attuazione e attuabilità delle stesse in relazione ai singoli casi di specie.

In particolare, sarà compito del Dirigente apicale:

- informare l'Organo di Vigilanza circa l'effettivo avvio, applicazione ed esito di una Procedura, segnalando se essa è stata o meno correttamente applicata ed è risultata funzionale al suo scopo;
- denunciare senza indugio all'Organo di Vigilanza i casi, sospetti o conclamati, di violazione o non corretta applicazione della Procedura da parte di un Soggetto dell'area, presentando una dettagliata relazione sulle misure di intervento adottate per garantire il rispetto della Procedura e/o comunque per impedire al Soggetto di poter commettere un Reato.

Per quanto concerne gli obblighi informativi in capo alle controllate, i Consigli di Amministrazione delle singole società, o i singoli Organismi di Vigilanza se nominati, dovranno:

- informare senza indugio l'Organo di Vigilanza della Controllante e, se del caso, l'organo dirigente in caso di (i) notizia di un procedimento penale in corso per l'accertamento della commissione di un Reato da parte di un Soggetto, (ii) denuncia di violazione o inesatta applicazione di una Procedura da parte di un Soggetto, (iii) decisione di applicare ad un Soggetto una delle sanzioni previste dal Modello;
- informare l'Organo di Vigilanza della Controllante nel caso in cui dovessero essere effettuate dalla società nuove attività a rischio o vi fossero modifiche organizzative all'interno dell'Ente, tali da richiedere un'attività di verifica.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio per Legge.

5.6 Attività di vigilanza e controllo sulle società controllate

In relazione alle società controllate con sede in Italia, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di recepire le valutazioni e le segnalazioni derivanti dagli Organismi di Vigilanza costituiti presso tali società controllate e deve tenerne conto nella valutazione complessiva dell'adeguatezza del Modello organizzativo in termini di gruppo.

In relazione alle società controllate estere, l'Organismo di Vigilanza si avvale dell'attività di specifiche funzioni aziendali o di soggetti esterni per valutare l'efficace attuazione dei principi espressi dal Modello stesso presso dette società controllate.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare i propri suggerimenti e commenti sul Modello e sull'effettiva applicazione dello stesso nel Gruppo Geox al CdA della controllante allo scopo di rendere effettiva e concreta l'adozione del Modello.

5.7 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, ma in osservanza dei principi espressi dal modello stesso, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;

- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della Società; l’organismo può, inoltre, avvalersi delle professionalità della funzione di *Internal Auditing* di Gruppo, previo accordo con il Comitato per il Controllo Interno cui l’Internal Auditing riporta funzionalmente. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l’*iter* di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Nell’ambito della responsabilità di direzione e coordinamento da parte della controllante, l’Organismo di Vigilanza della controllante ha libero accesso al Modello di organizzazione, gestione e controllo eventualmente adottato dalla società controllata, o documenti e/o istituti similari nonché ai documenti prodotti dalla stessa nella fase di identificazione dei rischi, ossia nella fase di analisi del contesto aziendale svolta per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001. L’Organismo di Vigilanza della controllante può svolgere un ruolo di natura propositiva non vincolante, nei confronti delle società controllate, in ciò esplicitandosi la direzione e il coordinamento della capogruppo.

5.8 Il budget dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo, definito coerentemente con il calendario di *budget* aziendale e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l’Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l’utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell’ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza potrà disporre del *budget* per avviare attività ispettive, avvalendosi alternativamente o congiuntamente della funzione *Internal Auditing* e/o di consulenti esterni che svolgono il ruolo di mero consulente tecnico nei confronti dell’Organismo di Vigilanza stesso.

6. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria¹⁰.

6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente codice sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL delle Telecomunicazioni del 1° luglio 2000 e dal CCNL per i Dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000, e dalla contrattazione aziendale integrativa, nonché delle eventuali future integrazioni e modifiche; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

¹⁰ Si vedano le Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 2.3, pag. 19

6.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e ai principi definiti e declinati nel Modello¹¹.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Nel caso di mancata applicazione dei principi espressi nel Modello o di una parte di esso, l'Organismo di Vigilanza o altre funzioni preposte ad attività di vigilanza propongono un intervento disciplinare nei confronti del responsabile della mancata applicazione.

Nel caso di violazione di una delle componenti fondamentali del Modello (come ad esempio la mancata applicazione del procedimento sanzionatorio) la proposta di intervento vien presentata al Consiglio di Amministrazione che valuterà la proposta o delegherà le funzioni aziendali preposte per la sua valutazione e per darne seguito.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

6.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;

¹¹ Si consideri che i soggetti esterni alla società (non direttamente sottoposti alla direzione dei soggetti apicali) si impegnano al rispetto della Parte Generale del Modello e del Codice Etico, con le conseguenze previste contrattualmente in caso di violazione, come sopra descritto.

- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Viene previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni in seguito alla violazione del Modello.

6.4 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Geox S.p.A. è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive 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 sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per lavoratori addetti all'industria delle calzature, si prevede che:

(a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE o di RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(b) incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 2 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello, ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi.

(c) incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 gg. il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza 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, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili.

(d) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e, più in particolare, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile un non rispetto delle norme e delle regole stabilite dal C.C.N.L. e la commissione di atti che rechino pregiudizio alla regolarità del servizio, alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale dell'azienda.

(e) incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- infine, il licenziamento senza preavviso può essere irrogato al dipendente che abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

Per i dipendenti che prestano la propria opera nei punti vendita di Geox S.p.A. dislocati su tutto il territorio nazionale, si applica, invece, il contratto collettivo nazionale per il commercio, in base al quale si prevede che:

(a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE o di RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(b) incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello, ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi.

(c) incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg. il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza 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, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili.

(d) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e, più in particolare, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile un non rispetto delle norme e delle regole stabilite dal C.C.N.L. e la commissione di atti che rechino pregiudizio alla regolarità del servizio, alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale dell'azienda.

(e) incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- infine, il licenziamento senza preavviso può essere irrogato al dipendente che abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

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

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

6.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso le suddette violazioni siano commesse dagli Amministratori delle altre società del Gruppo, dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Geox S.p.A. che provvederà a riferire agli organi societari di quest'ultima affinché siano adottate le relative iniziative nell'ambito del Gruppo.

6.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, agenti, procacciatori d'affari, etc.) o dalle controparti contrattuali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, il diritto di recesso dal medesimo o l'applicazione di penali, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società.

Le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o nei contratti.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

6.8 Misure nei confronti di società controllate

Nella determinazione delle sanzioni applicabili nei confronti delle società controllate è necessario distinguere due tipologie di irregolarità possibili da parte delle società controllate:

- Irregolarità nell'applicazione delle procedure locali;
- Irregolarità nell'applicazione del Modello organizzativo di gruppo;

Nel caso di irregolarità verificatesi nell'applicazione delle procedure locali, che non siano già state rilevate e perseguite localmente, l'Organismo di Vigilanza della società controllante si assicura che le sanzioni saranno irrogate direttamente dalla società controllata coerentemente con la normativa locale vigente. L'Organismo di Vigilanza dovrà accertare l'avvenuta applicazione della sanzione in ottemperanza alle disposizioni indicate nel presente Modello.

Nel caso di disapplicazione del Modello organizzativo di gruppo, l'Organismo di Vigilanza della capogruppo che ha rilevato l'irregolarità deve dare segnalazione al

Consiglio di Amministrazione della Società controllante. Quest'ultimo dovrà provvedere alla valutazione dell'irregolarità, alla scelta della misura sanzionatoria più adeguata ovvero la proposta in assemblea dei soci della controllata di una sanzione a carico del consiglio di amministrazione, o del responsabile dell'irregolarità.

7. Aggiornamento del Modello

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società, l'aggiornamento del Modello si realizza attraverso la predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni aziendali e degli aggiornamenti normativi che implicano l'adeguamento

Si rende necessario procedere alla predisposizione del Programma di Recepimento in occasione di:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti in caso di illeciti amministrativi;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Amministratore Delegato, già delegato alla sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato e al Vicepresidente (quale Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere al Sistema di Controllo Interno) ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;
- il Vicepresidente, in accordo con l'Amministratore Delegato, avvia il Programma di Recepimento informando contestualmente il Consiglio di Amministrazione;
- Il Vicepresidente, viene delegato alla supervisione delle attività previste dal Programma di Recepimento;
- il Programma di Recepimento viene predisposto e realizzato da un apposito Gruppo di lavoro, costituito dal Vicepresidente, che lo presiede, e un rappresentante per le funzioni Affari Legali e Societari, Risorse Umane e Organizzazione e Internal Auditing. Il Team 231 cura in particolare l'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231 nonché la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo.