

# **GFS GRAVITY S.R.L.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231**

**Approvato dall'Amministratore Unico in data 26 maggio 2025**

## PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

PREMESSA

### **CAPITOLO 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231**

- 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI
- 1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE
- 1.3 LE SANZIONI
- 1.4 LE FATTISPECIE DI REATO
- 1.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
- 1.6 IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
- 1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

---

### **CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**

- 2.1 GFS GRAVITY S.R.L.
- 2.2 MODELLO DI BUSINESS
- 2.3 MODELLO DI GOVERNANCE DI GFS GRAVITY S.R.L.
- 2.4 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GFS GRAVITY S.R.L.

### **CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO**

- 3.1 OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO
- 3.2 FUNZIONE DEL MODELLO
- 3.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO
- 3.4 STRUTTURA DEL MODELLO
- 3.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO
- 3.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

### **CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO**

- 4.1 IL CODICE ETICO DI GFS GRAVITY S.R.L.
- 4.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE
- 4.3 LE POLITICHE E LE PROCEDURE AZIENDALI
- 4.4 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE E L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI

### **CAPITOLO 5 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

- 5.1 PREMESSA
- 5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA
- 5.3 REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV
- 5.4 FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV
  - 5.4.1 AGGIORNAMENTO
  - 5.4.2 VERIFICHE E CONTROLLI
  - 5.4.3 FORMAZIONE
  - 5.4.4 VIOLAZIONI E SANZIONI
  - 5.4.5 REPORTING

5.5 POTERI DELL'ODV

## **CAPITOLO 6 SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA**

- 6.1 SELEZIONE DEL PERSONALE
- 6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 6.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI
- 6.4 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI
- 6.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA

## **CAPITOLO 7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV**

- 7.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI
- 7.2 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING
- 7.3 SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE

## **CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE**

- 8.1 PRINCIPI GENERALI
- 8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
- 8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
- 8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI
- 8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

## **PARTI SPECIALI**

### **PARTE SPECIALE A**

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSE CON LA VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO INDICATI ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO

### **PARTE SPECIALE B**

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE – REATI DI XENOFOBIA E RAZZISMO

## PARTE GENERALE

### DEFINIZIONI

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

**Aree di Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito può profilarsi il rischio di commissione dei Reati oggetto delle Parti Speciali del presente Modello.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

**Codice Etico:** il codice etico adottato ed approvato dall'Amministratore Unico di Gfs Gravity S.r.l. ed i relativi aggiornamenti.

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

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

**Destinatari:** gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori Esterni e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle Aree di Rischio per conto o nell'interesse della Società.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

**Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci (ove nominati), liquidatori, dirigenti e Dipendenti della Società.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi della Società che non rientrano nella definizione di Consulenti e di Partner.

**Incaricati di un Pubblico Servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.*

**Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001, approvate dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, come successivamente integrate e modificate.

**Modello o Modelli:** il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**Organi Sociali:** l'Amministratore Unico, il collegio sindacale (ove nominato) ed i suoi membri.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio.

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

**Pubblici Ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 cod. pen. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

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

**Società:** Gfs Gravity S.r.l.

**Soggetti Apicali:** 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

**Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

## PREMESSA

Gfs Gravity S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri Dipendenti.

Gfs Gravity S.r.l. ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") previsto dal Decreto.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti si applicano agli Organi Sociali, ai Dipendenti, ai Collaboratori Esterni e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle Aree di Rischio per conto o nell'interesse della Società (di seguito i "**Destinatari**").

## CAPITOLO 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

### 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni Reati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da Soggetti Apicali o dai Sottoposti.

### 1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli Enti di tipo amministrativo, ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

Secondo il Decreto, l'Ente è responsabile per i Reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (Soggetti Apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (Sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il Reato. È opportuno sottolineare che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 comma 2 del Decreto), se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da Reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Sussiste l'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del Reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel secondo comma dello stesso articolo che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del Reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore.

### 1.3 LE SANZIONI

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati, sono:

- **sanzioni pecuniarie**, determinate in base ad un sistema per quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; a ciascuna quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549.370;
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare di durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore a 2 anni), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- **confisca** (o sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'Ente ha tratto dal Reato, anche per equivalente;
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

### 1.4 LE FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell'Ente sorge solo per i Reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

Il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state, nel tempo, introdotte categorie di Reati differenti tra loro. Alcuni sono Reati tipici ed esclusivi dell'attività d'impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività d'impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Di seguito si riportano sinteticamente le macrocategorie di Reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (**art. 24** del Decreto - *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”*, da ultimo modificato con il D. L. n.105 del 10 agosto 2023 convertito con modifiche dalla Legge n. 137 del 9 ottobre 2023) e **art. 25** del Decreto- *“Peculato , indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione*

*indebita a dare o promettere utilità, corruzione*”, articolo da ultimo modificato con D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112.);

- Reati informatici e trattamento illecito di dati (**art. 24-bis** del Decreto, introdotto dall’art. 7 dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 e da ultimo novellato con L. 90/24);
- Delitti di criminalità organizzata (**art. 24-ter** del Decreto, delitti aggiunti dalla legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29 e modificati dalla L. 69/2015);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25-bis** del Decreto, reati introdotti dal decreto-legge 25 settembre 2001 n. 350 e da ultimo modificati con D. Lgs. 125/2016);
- Delitti contro l’industria e il commercio (**art. 25-bis.1**. Articolo inserito dall’art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99, delitti da ultimo modificati con l. 206/2023);
- Reati societari (**art. 25-ter** del Decreto, introdotti dal decreto legislativo 11 aprile 2002 n.61, reati modificati con legge 6 novembre 2012 n. 190, con Legge 27 maggio 2015 n. 69); l’articolo è stato da ultimo novellato con D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19;
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini (**art. 25-quater** del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n.7);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25-quater.1** del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n.7);
- Delitti contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pedopornografia anche tramite Internet, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (**art. 25-quinquies** del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n.228 e da ultimo modificato con L. 199/2016);
- Abuso di mercato (**art. 25-sexies** del Decreto introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62 e e art. 187-quinquies TUF da ultimo modificato dalla L. n. 238 del 23 dicembre 2021);
- Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies** del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n.123 e successivamente sostituito dall’art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (**art. 25-octies** del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 21 novembre 2007 n.231, dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186, da modificato ultimo dal D. Lgs. 90/2017);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (**art. 25-octies. 1** del Decreto, aggiunto dal D. Lgs. 08.11.2021 n. 184, da ultimo integrato con D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 e delitti modificati con D.L 19/2024);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (**art. 25-nonies** del Decreto, reati aggiunti dalla legge 23 luglio 2009, n. 99 e da ultimo modificati con Legge 93/2023);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (**art. 25-decies**, articolo così rinumerato dall’art. 2, D. Lgs n. 121/2011);
- Reati Ambientali (**art. 25-undecies** introdotto dall’art. 2, D.Lgs 7 luglio 2011, n. 121 e da ultimo modificato dalla legge 22 maggio 2015 n. 68);

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25-duodecies** del Decreto, reato introdotto dal D. Lgs. n. 109/2012, e da ultimo modificato dal D.L. 20/2023);
- Delitti di razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies** del Decreto introdotto con Legge 167/2017).
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies** del Decreto introdotto con L. 39/2019). Tale reato, previsto dall'art. 1 della legge 401/1989, prevede che *“Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall’Unione italiana per l’incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito con la reclusione da un mese ad un anno e con la multa da lire cinquecentomila a lire due milioni. Nei casi di lieve entità si applica la sola pena della multa. Le stesse pene si applicano al partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa”*.
- Reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies** introdotto con D.L. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 157/2019, da ultimo novellato con D. Lgs. 156/2022).
- Reato di contrabbando (art. **25-sexiesdecies** del Decreto, introdotto con D. Lgs. 75/2020 e da ultimo novellato con il D. Lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**artt. 25-septiesdecies e 25-octiesdecies**, introdotti con L. 22/2022),
- Reati transnazionali (**art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n.146**): l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia, quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e il favoreggiamento personale se rivestono carattere di transnazionalità.

## 1.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE NEL CASO DI REATO

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società. In caso di Reato commesso da un **Soggetto Apicale**, infatti, la Società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del Reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un Reato commesso da **Soggetti Sottoposti** all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

Per espressa previsione del Decreto, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza di cui alla suddetta lettera b) può essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

## **1.6 IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Il Decreto delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati, come specificato dall'art. 6 comma 2, devono:

- 1) individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A seguito della modifica introdotta dalla legge 179/2017, i modelli di organizzazione devono altresì prevedere:

a) uno o più canali interni di segnalazione che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza gli enti preposti in ragione delle funzioni svolte per l'Ente, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato nelle attività di gestione della segnalazione;

b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

c) sanzioni, contenute nel sistema disciplinare adottato, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 7 comma 4 del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il Decreto dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio le Linee Guida Confindustria) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

## 1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Al fine di contrastare fenomeni elusivi della normativa mediante l'attuazione di operazioni societarie, gli artt. 28 e seguenti del Decreto dispongono con riguardo alla responsabilità dell'Ente per la commissione di uno dei Reati in caso di vicende modificative che lo riguardino.

Il Decreto, in particolare, distingue le seguenti fattispecie:

i) **trasformazione** dell'ente (ex artt. 2498-2500 novies c.c.), nel qual caso resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28); in tale ipotesi, dunque, il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario;

ii)  **fusione** dell'ente (ex artt. 2501-2505 quater c.c.), nel qual caso l'ente che ne risulta risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29);

iii)  **scissione** dell'ente (ex artt. 2506-2506 quater), l'ente scisso è responsabile per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e, per i medesimi Reati, sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente scisso gli enti beneficiari della scissione (art. 30);

iv)  **cessione o conferimento di azienda**: salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza (art. 33).

Il Decreto quanto alla fusione e alla scissione dell'Ente enuncia prescrizioni inerenti alla: (i) determinazione delle sanzioni (art. 31) e (ii) rilevanza ai fini reiterazione (art. 32).

## CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLE REALTÀ AZIENDALE

### 2.1 GFS GRAVITY S.R.L.

Gfs Gravity S.r.l. è una società metalmeccanica che si occupa della progettazione, realizzazione e riparazione di macchine e robot industriali, compresi parti e accessori per la colatura in gravità.

Gfs Gravity S.r.l. fa parte del Gruppo LPM, la cui capogruppo è una società specializzata nella progettazione e costruzione di macchine ed impianti per la colata in bassa pressione di leghe di alluminio e magnesio, con società controllate negli Stati Uniti, in Messico e in Cina.

La sede legale di Gfs Gravity S.r.l. è stabilita in Via Egidio Berto n.24/1, 35024, Bovolenta (Pd).

Gfs Gravity S.r.l. ha una sede operativa in Via Francesco Parigi 28, 10034, Chivasso (TO). Il sito di Chivasso è adibito ad uffici ed a stabilimento produttivo.

### 2.2 MODELLO DI BUSINESS

L'attività della Società nello stabilimento di Chivasso (TO) è svolta in un edificio adibito in parte ad attività produttiva ed in parte ad Uffici.

Le attività produttive del sito di Chivasso (TO), risultano di seguito sinteticamente riassunte:

- 1) Scarico materie prime e parti e verifica merce in ingresso
- 2) Montaggio
- 3) Cablaggio elettrico
- 3) Collaudo a secco
- 4) Disassemblaggio e carico
- 5) Scarico del materiale e montaggio presso il cliente

Per ulteriori informazioni riguardanti il modello di business dell'azienda si rinvia a quanto riportato nel sito internet della stessa: <https://www.gfsgravity.com>.

### 2.3 MODELLO DI GOVERNANCE DI GFS GRAVITY S.R.L.

La Società ha adottato un sistema di governance tradizionale attraverso la seguente ripartizione organica.

#### **Assemblea**

L'Assemblea, in via ordinaria e straordinaria, delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e/o dallo statuto.

#### **Amministratore Unico**

All'amministratore Unico competono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società che non siano riservati, per norma inderogabile di legge o di statuto, all'Assemblea.

La rappresentanza legale della Società spetta all'Amministratore Unico.

#### **Collegio Sindacale e Società di Revisione**

La Società non ha nominato il Collegio Sindacale e il revisore dei conti.

## 2.4 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GFS GRAVITY S.R.L.

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è descritto nell'organigramma aziendale, divulgato a tutto il personale.

L'organo dirigente si identifica nell'Amministratore Unico a cui spetta la direzione e che delibera le politiche e le strategie della Società.

La Società – anche in virtù delle attività e dei servizi che offre – è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della qualità dei prodotti e servizi erogati, ma anche di quelle che sono le esigenze legate alla protezione dell'ambiente e degli operatori al fine di garantire la loro salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di perseguire quanto sopra, la Società ha operato la scelta di dotarsi di un sistema di responsabilità incentrato su specifiche "direzioni" dotate di un'area di ampia autonomia gestionale.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale è articolata nei seguenti dipartimenti o direzioni:

1. Amministratore Unico
2. Amministrazione Finanza e Controllo e HR
3. Direzione Marketing & Sales
4. After Sales Service
5. Produzione

## CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO

### 3.1 OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO

Come già anticipato in premessa, Gfs Gravity S.r.l. è particolarmente sensibile all'esigenza di garantire ai propri Dipendenti e più in generale a tutti i soggetti che operano con la Società o nel suo interesse un ambiente di lavoro salubre, sicuro e sereno, certa che il benessere dei Dipendenti e Collaboratori e la sicurezza delle loro condizioni di lavoro non possano che condurre ad una miglior produttività e ad una migliore immagine sul mercato. Gfs Gravity S.r.l. ha quindi ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello per prevenire innanzitutto il rischio di commissione dei Reati:

- (i) in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e del personale impiegato.
- (ii) contro la personalità individuale e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nonché ai reati di xenofobia e razzismo (di seguito congiuntamente le "**Aree di Rischio**").

L'adozione ed attuazione del Modello, unitamente alla fissazione e divulgazione dei principi etici perseguiti dalla Società, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati da Gfs Gravity S.r.l., è stata assunta nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che indica il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire e ridurre nella maggior misura, in ambito aziendale, il rischio di commissione dei Reati.

Per espressa previsione del Decreto (art. 6) il Modello è stato predisposto sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Allo scopo, la Società ha tenuto presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, anche le indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria.

L'Amministratore Unico di Gfs Gravity S.r.l. ha, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, affidato ad un organismo collegiale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 3.2 FUNZIONE DEL MODELLO

Il Modello si propone come finalità la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo nelle Aree di Rischio, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree di Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree di Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul

piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Gfs Gravity S.r.l. in quanto (anche nell'ipotesi in cui Gfs Gravity S.r.l. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui la società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Gfs Gravity S.r.l., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree di Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

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

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

### **3.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO**

Premesso quanto sopra Gfs Gravity S.r.l. ha avviato una serie di attività volte alla realizzazione di un Modello conforme ai requisiti del Decreto e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

Per la realizzazione del progetto, Gfs Gravity S.r.l. ha provveduto a creare un *team* di lavoro composto dai responsabili delle divisioni della Società, oltre che da risorse esterne, provenienti sia dal settore giuridico, sia da quello della consulenza manageriale.

Il progetto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- 1) mappatura degli ambiti aziendali in cui vi sono attività a rischio di Reato e identificazione dei soggetti sottoposti al monitoraggio;
- 2) valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti a prevenire e ridurre tale rischio e, sulla base di questa, identificazione e realizzazione degli interventi migliorativi considerati necessari;
- 3) nomina dell'OdV, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera (b) del Decreto (per la cui trattazione si rimanda al Capitolo 5).

Di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto.

L'art. 6, comma 2, lett. (a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" o "di rischio".

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale – l'analisi del modello di *business* (par. 2.2), del modello di *governance* (par. 2.3) e dell'assetto organizzativo (par. 2.4) - per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di Reato previste dal Decreto. Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei Reati disciplinati dal Decreto.

Inoltre, i controlli interni sono stati oggetto di una specifica analisi, nella quale si è valutato per le singole attività se il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio ed, eventualmente, quali correttivi occorresse porre in essere per garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è partiti dai singoli Reati sanzionati ai sensi del Decreto. Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

Al fine di assicurare a questa attività un adeguato livello di dettaglio ed il corretto adeguamento alla realtà aziendale di Gfs Gravity S.r.l., sono state effettuate interviste con i soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere (c.d. *Key Officers*).

Ogni responsabile interessato ha provveduto a coinvolgere nella identificazione delle aree sensibili i propri collaboratori ai quali – dopo un intervento illustrativo su contenuti e portata della nuova normativa – è stato richiesto di indicare in dettaglio quali attività, tra quelle di rispettiva competenza, si considerava potenzialmente esposta al rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti.

A seguito delle attività svolte è stata predisposta una mappatura delle aree e dei processi sensibili e dell'attuale sistema di controllo (Gap Analysis), con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli interni già esistenti e delle modifiche ed implementazioni da attuare con il Modello.

La mappatura delle Aree di Rischio in tal modo ottenuta deve comunque considerarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto, così come evoluzioni processuali e/o organizzative di Gfs Gravity S.r.l., il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di Reato.

### 3.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito, nella sua versione attuale, da una "**Parte Generale**" e dalle seguenti singole "**Parti Speciali**" predisposte per le diverse tipologie di Reato contemplate nel Decreto e comprese nelle Aree di Rischio:

- Parte Speciale A** Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, indicati all'art. 25-*septies* del Decreto
- Parte Speciale B** Reati contro la personalità individuale indicati nell'art. 25-*quater* del Decreto e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, indicati nell'art. 25-*duodecies* del Decreto e reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies* del Decreto)

È demandato all'Amministratore Unico di Gfs Gravity S.r.l. di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati che risultino collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

### 3.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello "*un atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di Gfs Gravity S.r.l.

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

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di Gfs Gravity S.r.l. ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni aziendali.

### 3.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Il piano di diffusione della conoscenza del Modello verrà gestito dalle competenti strutture aziendali con l'ausilio e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, dopo l'approvazione del Modello:

- l'Amministratore Unico farà predisporre una comunicazione iniziale agli organi sociali e di controllo ed ai Dipendenti;
- ai Dipendenti verrà fatta uno specifico annuncio, pubblicato sulla bacheca aziendale, con indicazione del sito intranet dove il Modello ed il Codice Etico rimarranno sempre a disposizione per la consultazione, nella versione aggiornata; per tutti i Dipendenti che non hanno accesso al sito intranet della Società, il Modello ed il Codice Etico vengono messi a disposizione su loro richiesta con mezzi alternativi;
- l'obbligo di rispetto del Codice Etico e del Modello verrà espressamente richiamato nel contratto di lavoro;
- in sede di assunzione i neo-dipendenti verranno informati dell'avvenuta approvazione del Modello e del Codice Etico, con indicazione dei principi regolatori e della modalità di consultazione;
- agli organi sociali, al momento dell'accettazione della carica, verrà chiesto di sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza dei principi e protocolli contenuti nel Modello e nel Codice Etico;
- la Società adotterà idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello, ai protocolli ivi richiamati e/o al Codice Etico;
- il Codice Etico e la Parte Generale del Modello verranno pubblicati sul sito della Società;

- verrà inviata ai principali Clienti e ai Fornitori specifica informativa in merito alla avvenuta approvazione del Modello da parte di Gfs Gravity S.r.l.;
- verrà inserita nei contratti/condizioni generali apposita clausola che prevede l'obbligo della controparte di rispettare i principi indicati nel Modello e nel Codice Etico e la sanzione in caso di mancato rispetto.

In tema di formazione, la Società organizzerà corsi formativi per i Dipendenti in merito agli scopi, al contenuto ed al funzionamento del Modello. Verranno organizzati corsi formativi, eventualmente con modalità e-learning, anche in occasione di eventuali aggiornamenti del Modello.

Il piano di formazione verrà modulato in considerazione dei Destinatari degli interventi (livello) e del ruolo organizzativo svolto, con eventuali test finali di valutazione e tracciabilità della partecipazione.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione è da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

## CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

In conformità allo spirito del Decreto, Gfs Gravity S.r.l. considera il Modello come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono *“diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”*.

Nell’identificazione dei Protocolli, la Società ha accolto le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida Confindustria.

Secondo tale approccio, le componenti del Modello che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello medesimo, sono:

- 1) Il Codice Etico;
- 2) il sistema organizzativo aziendale;
- 3) le politiche e le procedure aziendali;
- 4) il sistema delle deleghe e delle procure per l’esercizio di poteri delegati;
- 5) il sistema di controllo di gestione;
- 6) la comunicazione ai Dipendenti e la formazione dello stesso;
- 7) il sistema disciplinare;
- 8) la mappatura dei rischi.

Nei successivi paragrafi sono espone in dettaglio le caratteristiche e le finalità dei protocolli.

Per quanto attiene le componenti di cui ai punti 6, 7 e 8 si fa riferimento ai rispettivi capitoli.

### 4.1 IL CODICE ETICO DI GFS GRAVITY S.R.L.

Come più sopra accennato, Gfs Gravity S.r.l. è impegnata a promuovere alti livelli qualitativi di gestione delle proprie attività, nella convinzione che agire secondo principi di natura etica sia nell’interesse della stessa e, in ogni caso, un preciso dovere morale.

In quest’ottica Gfs Gravity S.r.l. ha provveduto all’elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dall’Amministratore Unico, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall’azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare, il Codice Etico indica quali suoi contenuti principali:

- valori morali ispiratori dell’attività della Società;
- comportamento nel lavoro;
- comportamento negli affari;
- gestione dei conflitti di interesse.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i Dipendenti di Gfs Gravity S.r.l., così come per tutti i Collaboratori Esterni, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, Gfs Gravity S.r.l. ha deciso di informare i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente con la propria attività (Dipendenti e principali Collaboratori Esterni), di aver adottato il Codice Etico e di averlo reso disponibile sia nell’*intranet* aziendale sia nel sito *internet*, e di poterlo inoltre consegnare in formato elettronico o cartaceo a chi ne facesse semplice richiesta.

L'adesione di terzi (Collaboratori Esterni) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di clausole specifiche nei contratti che disciplinano il rapporto di collaborazione o di altro tipo che si venga ad instaurare con la Società.

La Società e l'Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare in merito al rispetto del Codice Etico.

#### **4.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE**

Gfs Gravity S.r.l. dispone di un'organizzazione gerarchico - funzionale aziendale che consente la chiara definizione di:

- a) linee di dipendenza e riporto;
- b) attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
- c) contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative. Negli organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, Gfs Gravity S.r.l. si avvale altresì di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che determinate attività possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

#### **4.3 LE POLITICHE E LE PROCEDURE AZIENDALI**

Gfs Gravity S.r.l., nell'ottica di fornire a tutti i Dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi, cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

- 1) la liceità e l'eticità dei comportamenti;
- 2) la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
- 3) la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
- 4) un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
- 5) adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
- 6) la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è inoltre garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati da Gfs Gravity S.r.l., che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

- flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
- profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
- specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

#### 4.4 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE E L'ESERCIZIO DI POTERI DELEGATI

Gfs Gravity S.r.l., al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "**Deleghe**", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), così come procure per l'esercizio di poteri di rappresentanza nei confronti di terzi (di seguito "**Procure**").

In particolare, Gfs Gravity S.r.l. ha adottato un sistema di Procure e Deleghe che persegue gli obiettivi di renderlo pienamente coerente con la filosofia organizzativa e di costituire un valido strumento in termini di controllo interno.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno della Società, contenendo vincoli di carattere:

Qualitativo: ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare le stesse esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;

Quantitativo: sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate con una definizione delle soglie differenziata in relazione alle specifiche esigenze di *business*. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione passa ai massimi vertici aziendali (a seconda degli importi e della tipologia di spesa: all'Amministratore Unico o responsabile Amministrazione e Finanza).

## CAPITOLO 5 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### 5.1 PREMESSA

Nel caso si configurino ipotesi di Reato previste dal Decreto, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA

Gfs Gravity S.r.l., in attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in considerazione dell'attuale assetto della Società, con delibera dell'Amministratore Unico del 26 maggio 2025 ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza, avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento. In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale composto da tre membri, indipendenti, con comprovata esperienza in materia giuslavorista, societaria e/o penale. Un membro dell'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere un soggetto interno alla Società, con obbligo di astensione dall'esercizio del diritto di voto in caso di deliberazioni nelle quali sia potenzialmente configurabile un conflitto di interessi, ed il cui operato sia, in ogni caso, privo di condizionamenti da parte dei propri superiori gerarchici.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza avrà durata di tre anni, rinnovabili a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza dell'Amministratore Unico, sarà ammessa:

- a) per giusta causa, per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.)
- b) nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- c) allorquando vengano meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- d) allorquando cessi il rapporto di dipendenza o collaborazione con la Società (limitatamente al soggetto interno).

### 5.3 REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV

Pur in assenza di precise indicazioni da parte del legislatore, sulla scorta delle Linee Guida Confindustria è stato possibile individuare quale sia, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione aziendale, l'organo che possieda i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un organo che sia caratterizzato da requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- elevata continuità di azione.

A tale riguardo si precisa che:

- ai fini dell'attestazione del requisito di *autonomia ed indipendenza* è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali

che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza, e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo della Società;

- con riferimento al requisito della *professionalità*, l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- in merito alla *elevata continuità di azione*, l'Organismo deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.
- essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n.1423 o della legge 31 maggio 1965 n.575 e successive modifiche ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvo gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumento di pagamento;
  - alla reclusione per uno dei reati previsti dal Titolo XI del libro V del codice civile e nel r.d. 16 marzo 1942 n.267;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto non colposo.

Costituiscono cause di decadenza dall'ufficio di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o a un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore ai sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni o responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di primo grado di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per avere personalmente commesso uno dei Reati previsti dal Decreto;
- una sentenza passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai Pubblici Uffici ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al verificarsi di tali cause, l'Amministratore Unico provvederà contestualmente alla revoca o, comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

#### **5.4 FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV**

Con la deliberazione sopra indicata, l'Amministratore Unico della Società ha provveduto inoltre a specificare le responsabilità ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza di Gfs Gravity S.r.l. è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- *vigilare sull'effettività del Modello*: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- *verificare l'efficacia del Modello*: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati;
- *aggiornare il Modello* al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

Su un piano più operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza di Gfs Gravity S.r.l. i seguenti compiti:

##### **5.4.1 AGGIORNAMENTO**

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;

##### **5.4.2 VERIFICHE E CONTROLLI**

- verificare periodicamente la mappatura delle Aree di Rischio, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del *management* e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda a rischio di Reato. Tali segnalazioni devono essere comunicate esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla

responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui discende l'importanza di un processo formativo del personale;

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinare lo scambio di informazioni tra le varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), al fine di:
  - tenere costantemente aggiornate le Aree di Rischio;
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente.
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;

#### 5.4.3 **FORMAZIONE**

- promuovere iniziative per la formazione relativa ai vari aspetti inerenti il Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il responsabile della formazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ad una sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti e aggiornamenti.

#### 5.4.4 **VIOLAZIONI E SANZIONI**

- segnalare le eventuali violazioni del Modello e, più in generale, del Decreto, alla funzione aziendale competente ed all'Amministratore Unico, nell'ambito dell'attività di *reporting*;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

#### 5.4.5 **REPORTING**

Sono assegnate all'OdV di Gfs Gravity S.r.l. due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Unico;
- b) la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di Gfs Gravity S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### 5.5 **POTERI DELL'ODV**

Al fine di espletare le funzioni ed i compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello:

- a) l'Amministratore Unico della Società, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, delibera annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

## **CAPITOLO 6 SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA**

L'Amministratore Unico, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione e la conoscenza dello stesso e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

### **6.1 SELEZIONE DEL PERSONALE**

L'OdV di Gfs Gravity S.r.l., in coordinamento con il responsabile della direzione Risorse Umane, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

### **6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal responsabile della direzione Risorse Umane in cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- a) seminario iniziale volto all'illustrazione delle procedure aziendali interne adottate da Gfs Gravity S.r.l. e alla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali di Gfs Gravity S.r.l.;
- b) incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione;
- c) seminario di aggiornamento annuale;
- d) accesso a un sito *intranet* dedicato all'argomento;
- e) occasionali e-mail di aggiornamento;
- f) informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in azienda.

In aggiunta a tali attività, con cadenza almeno annuale, il responsabile della direzione Risorse Umane propone in caso di necessità (novità normative rilevanti, risultati delle verifiche dell'OdV, ecc.) un piano di formazione all'OdV, il quale ne verifica la qualità dei contenuti.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale degli Esponenti Aziendali e delle specifiche Aree di Rischio nelle quali essi operano.

I corsi di formazione predisposti per gli Esponenti Aziendali devono avere frequenza obbligatoria: è compito del responsabile della Direzione Risorse Umane informare l'OdV sui risultati – in termini di adesione e gradimento – di tali corsi.

### **6.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI**

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'Amministratore Unico, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

### **6.4 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI**

Dovranno altresì essere fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Gfs Gravity S.r.l. sulla base del

presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **6.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA**

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 7.1, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 8.

## CAPITOLO 7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello.

### 7.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

L'obbligo di un flusso informativo strutturato viene concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi nelle Aree di Rischio di Reati previsti dal Decreto.

L'OdV deve pertanto essere informato tempestivamente e per iscritto, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

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

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- l'esito di visite ispettive e verifiche di qualsiasi natura effettuate dalla Pubblica Amministrazione (Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio) presso Gfs Gravity S.r.l., trasmettendo i verbali contenenti le eventuali prescrizioni impartite dall'organo accertatore, nonché i verbali di diffida ovvero i provvedimenti e le sanzioni eventualmente erogate;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Gfs Gravity S.r.l. o suoi Esponenti Aziendali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- l'andamento delle assunzioni, con particolare riferimento al personale proveniente dalla Pubblica Amministrazione o che abbia rapporti di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o con soggetti che ricoprono cariche rilevanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione (es. Ufficio IVA, INPS, VVFF, etc.);
- l'elenco degli omaggi erogati a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali di Gfs Gravity S.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori avviati e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di

Reati o violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello;

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- eventuali comunicazioni del collegio sindacale e della società di revisione, ove nominati, riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione nella Società della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (es. statistiche sugli infortuni, corsi di formazione, modifiche dell'organigramma sicurezza, etc.), con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui sopra qualora coinvolgano il loro operato.

Fermo quanto previsto al successivo art. 7.2, le comunicazioni dirette all'OdV potranno essere effettuate (i) tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica crittografata [odv@gfsgravity.com](mailto:odv@gfsgravity.com) o (ii) tramite posta al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o GFS GRAVITY S.R.L., Via Francesco Parigi 28, 10034, Chivasso (TO).

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

## 7.2 WHISTLEBLOWING

Qualora un Dipendente, un Esponente Aziendale, un Consulente Esterno o un Collaboratore desideri effettuare, in via riservata, una segnalazione relativa a condotte illecite, anche rilevanti ai sensi del Decreto ovvero ad una violazione del Modello, la Società ha istituito un canale interno dedicato alle "segnalazioni whistleblowing" che, in conformità al disposto normativo, garantisce, anche con modalità informatiche di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni vengono gestite tramite apposita piattaforma alla quale si può accedere dal sito del Gruppo LPM nella sezione dedicata alle segnalazioni whistleblowing, ovvero utilizzando il link "https://lpm-it.segnalazioni.net". È, altresì, possibile chiedere un incontro diretto con il Gestore del Whistleblowing, che potrà essere richiesto dal segnalante in forma scritta od orale e verrà fissato entro un congruo termine dalla richiesta.

Le segnalazioni whistleblowing verranno ricevute e gestite dal cd. Gestore del Whistleblowing, soggetto esterno, vincolato agli obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione previsti dalla legge e da apposito regolamento approvato da Gfs Gravity S.r.l. (la "**Policy Whistleblowing**").

L'accesso alla relativa piattaforma, tramite apposite credenziali, è riservato al Gestore del Whistleblowing, vincolato agli obblighi di riservatezza e gestione della segnalazione previsti dalla legge.

La segnalazione verrà gestita dal Gestore del Whistleblowing, specificatamente formato per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, in conformità al Regolamento Whistleblowing.

La segnalazione, che deve riguardare gli illeciti indicati nell'apposito Regolamento Whistleblowing, deve presentare il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile, essendo richiesto che essa sia circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Essa deve riportare:

- ove non anonima, le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è acquisita la conoscenza del fatto segnalato;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei profili di illiceità e/o delle violazioni del Modello organizzativo determinati dalla realizzazione dei comportamenti segnalati;
- tutti gli elementi utili, compresi i documenti in possesso del segnalante, per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e ai fini della ricostruzione delle eventuali responsabilità;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Il Gestore del Whistleblowing valuta e gestisce le segnalazioni ricevute in conformità all'apposito Regolamento Whistleblowing, mantenendo la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine e la sua archiviazione, ed informando il segnalante dello stato e dell'esito dell'istruttoria.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari conseguenti a segnalazioni false effettuate con dolo e colpa grave sono applicati dalla Società in conformità alla legge ed a quanto previsto al successivo capitolo 8.

Il Gestore del Whistleblowing non è tenuto a dare seguito alle segnalazioni anonime non sufficientemente circostanziate che comunque verranno trattate quali segnalazioni ordinarie, ovvero a quelle che appaiano prima facie irrilevanti o destituite di fondamento.

Il Gestore del Whistleblowing dovrà altresì vigilare in modo da garantire i segnalanti e le altre persone tutelate dalla legge, contro qualsiasi forma, diretta od indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e delle altre persone coinvolte segnalazione, in conformità al Regolamento Whistleblowing, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso in cui il Gestore del Whistleblowing riceva segnalazioni relative ad illeciti previsti dal Decreto, alla violazione del Modello e/o del Codice Etico, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, ne informa l'OdV, lo tiene aggiornato in merito all'andamento delle

relative indagini e valutazioni, lo coinvolge in esso, per le valutazioni e le iniziative di sua competenza.

In particolare, il Gestore del Whistleblowing, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, dovrà convocare l'OdV per fornire, sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, una immediata informativa sulle segnalazioni rilevanti ex art. 231/2001.

Nel caso in cui il Gestore del Whistleblowing versi in conflitto di interessi (sia persona segnalata, segnalante e/o coinvolta), la segnalazione andrà effettuata all'OdV della Società. La segnalazione scritta andrà inviata agli indirizzi indicati all'art. 7.1; la segnalazione orale andrà effettuata chiamando il numero 011 9196234 e chiedendo di parlare con il Presidente dell'OdV di GFS Gravity S.r.l.. In entrambe le ipotesi potrà essere chiesto un incontro diretto con l'OdV. L'OdV provvederà a gestire le segnalazioni in conformità al Regolamento Whistleblowing della Società.

I Dipendenti con funzioni dirigenziali ed i responsabili delle singole aree aziendali hanno l'obbligo di segnalare all'OdV o far ad esso pervenire eventuali violazioni poste in essere dai Dipendenti.

### **7.3 SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE**

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e sui relativi aggiornamenti, nonché sulle proposte di modifica/integrazione delle procedure aziendali esistenti e sulle proposte di introduzione di nuove procedure.

## **CAPITOLO 8    SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1    PRINCIPI GENERALI**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (art. 6, secondo comma, Lett. e) e dell'art. 7, quarto comma, lett. b) del Decreto).

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Esse, dunque, fanno diretto riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e al CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica.

L'applicazione di tale sistema e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione di quanto previsto dal Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del Decreto.

### **8.2    MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i Dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti (bacheche o intranet) e vincolanti per tutti i Dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei Dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto riguarda l'accertamento delle mancanze in conformità al CCNL di riferimento nei confronti dei Dipendenti:

a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;

nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'OdV, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della direzione Risorse Umane individua – analizzate le motivazioni del dipendente – la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'OdV. Tali soggetti

provvedono infine al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima, incorre nei provvedimenti di:

1) **rimprovero verbale o scritto:** il Dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni impartite da Gfs Gravity S.r.l.;

2) **multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione:** il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate;

3) **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro:** il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Gfs Gravity S.r.l., arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi;

4) **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto:** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;

5) **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto:** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Ciascuna delle sanzioni sopra richiamate sarà applicata in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del Dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alle mansioni del Dipendente;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della direzione Risorse Umane.

### **8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione, da parte di dirigenti di Gfs Gravity S.r.l., delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

### **8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico e/o dei Sindaci, ove nominati, di Gfs Gravity S.r.l., ivi incluse l'eventuale effettuazione di segnalazioni, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate ovvero la violazione delle misure di tutela dell'anonimato del soggetto che ha segnalato condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, l'OdV informerà l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale, ove nominato, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o il Sindaco (ove nominato) condannato dovrà darne immediata comunicazione.

### **8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto nonché l'effettuazione di segnalazioni, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate ovvero la violazione delle misure di tutela dell'anonimato del soggetto che ha segnalato condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **PARTE SPECIALE A**

**REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI  
O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE  
DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E  
SICUREZZA SUL LAVORO  
(ART. 25-*SEPTIES* DEL DECRETO)**

---

	DEFINIZIONI
CAPITOLO 1	LE TIPOLOGIE DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO)
CAPITOLO 2	AREE DI RISCHIO
CAPITOLO 3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
CAPITOLO 4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO
CAPITOLO 5	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI
5.1	LE POLITICHE AZIENDALI IN TEMA DI SICUREZZA
5.2	L'ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA
5.2.1	COMPITI E RESPONSABILITÀ
5.2.2	PROCESSO DI PIANIFICAZIONE
5.2.3	INFORMAZIONE, FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO
5.2.4	COMUNICAZIONE, FLUSSO INFORMATIVO E COOPERAZIONE
5.2.5	DOCUMENTAZIONE
5.2.6	MONITORAGGIO E RIESAME
5.3	I CONTRATTI DI APPALTO
CAPITOLO 6	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Si rinvia alle definizioni di cui alla Parte Generale, fatte salve le ulteriori definizioni contenute nella presente Parte Speciale, qui di seguito indicate:

### **ASPP o Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione**

soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D.Lgs 81/2008 Decreto Sicurezza facenti parte del Servizio di Prevenzione e Protezione

### **Datore di Lavoro**

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i Lavoratori o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito i Lavoratori prestano la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'Unità Produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

### **Decreto Sicurezza**

il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

### **Dirigente**

il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa.

### **DUVRI o Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze**

il documento redatto dal Datore di Lavoro committente per ogni attività di costruzione e manutenzione contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione.

### **DVR o Documento di Valutazione dei Rischi**

il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RSL e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

### **Lavoratori**

persone che, così come individuate dal Decreto Sicurezza, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di Gfs Gravity S.r.l.

### **Linee guida Uni-Inail**

le linee guida elaborate dall'UNI e dall'INAIL per la costituzione volontaria da parte delle imprese di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

### **Medico Competente**

il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Decreto Sicurezza incaricato dal Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e per effettuare la Sorveglianza Sanitaria ed adempiere a tutti gli altri compiti di cui al Decreto Sicurezza.

### **Preposto**

il soggetto che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei Lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

### **Progettisti, Fabbricanti, Fornitori ed Installatori**

le persone fisiche o giuridiche che, su affidamento, progettano i luoghi, i posti di lavoro e gli impianti, o producono, forniscono, noleggianno, concedono in uso o installano impianti, macchine o altri mezzi tecnici per Gfs Gravity S.r.l.

### **RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

il soggetto eletto dai Lavoratori per rappresentarli in relazione agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

### **RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**

il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.

### **SGSL o Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro**

Il sistema che definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

### **Sorveglianza Sanitaria**

l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei Lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

### **SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione**

l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni a Gfs Gravity S.r.l. finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i Lavoratori.

**Unità Produttiva**

Unità Produttiva sita in Chivasso (TO), Via Via Francesco Parigi 28.

## CAPITOLO 1 LE TIPOLOGIE DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO)

---

Si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione delle fattispecie delittuose che si possono verificare in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro indicate all'art. 25-septies del Decreto.

L'art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) prevede che:

*"1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi."*

Tale articolo prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive agli Enti i cui esponenti commettano i reati di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 terzo comma (lesioni personali colpose gravi o gravissime) del codice penale, in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Le fattispecie delittuose inserite all'art. 25-septies del Decreto riguardano unicamente le ipotesi in cui l'evento sia stato determinato non già da colpa di tipo generico (e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza) bensì da "colpa specifica" che richiede che l'evento si verifichi a causa della inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

### – **OMICIDIO COLPOSO (ART. 589 C.P.)**

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni per colpa la morte di altro soggetto.

### – **SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE (ART. 55 D.LGS 9 APRILE 2008, N. 81)**

[i] Il **datore di lavoro** è punito:

- con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro il  
a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Decreto Sicurezza, articolo 29, comma 1: "Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41(B)."

- b) se non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2<sup>2</sup>; [.....]
- con l'ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro se adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [DVR, ndr], in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d)<sup>3</sup>, o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3<sup>4</sup>.
  - con l'ammenda da 1.423,83 a 2.847,69 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [DVR, ndr], in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f)<sup>5</sup>.

5. Il **datore di lavoro e il dirigente** sono puniti:

- a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.067,88 a 5.695,36 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis<sup>6</sup>, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b)<sup>7</sup>, 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4<sup>8</sup>, 45, comma

<sup>2</sup> Decreto Sicurezza, articolo 34, comma 2: "Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo..."

<sup>3</sup> Decreto Sicurezza, art. 28 comma 2, lettere b), c) e d): "... b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);  
c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;  
d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

<sup>4</sup> Decreto Sicurezza commi 2) e 3): "2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza."

<sup>5</sup> Decreto sicurezza, articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f): "a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. [...]";

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento."

<sup>6</sup> Decreto Sicurezza, articolo 3, comma 12-bis prevede gli obblighi di sicurezza nei confronti di volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, delle associazioni religiose e dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale

<sup>7</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1, lettera o) prevede l'obbligo del datore di lavoro e dei dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, di "consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda.

<sup>8</sup> Decreto Sicurezza, articolo 43 commi 1, lettere a), b), c) ed e), e comma 4: "Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera t), il datore di lavoro:

a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;  
b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);  
c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare; [...]  
e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore

1<sup>9</sup>;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a)<sup>10</sup>;

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q)<sup>11</sup>, 36, commi 1 e 2<sup>12</sup>, 37, commi 1, 7, 7-ter, 9 e 10<sup>13</sup>, 43, comma 1, lettere d) ed e-

---

*gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili. [...]*

4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.”

<sup>9</sup> Decreto Sicurezza, articolo 45 comma 1: “1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.”

<sup>10</sup> Decreto Sicurezza, articolo 26, comma 1, lettera a): “1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità.”

<sup>11</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), prevede l'obbligo del datore di lavoro e dei dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, di:

“c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; [...]

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio.

<sup>12</sup> Decreto Sicurezza, articolo 36, commi 1 e 2: “1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate”.

<sup>13</sup> Decreto Sicurezza, articolo 37, commi 1, 7, 7-ter, 9 e 10: “1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda [...].

7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo

7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi [...].

9. I lavoratori ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

bis) <sup>14</sup>, 46, comma 2 <sup>15</sup>;

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), b-bis), d) e z), prima parte<sup>16</sup>, e 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8-bis <sup>17</sup>;

e) con l'ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), <sup>18</sup> 35, comma 4 <sup>19</sup>;

---

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

<sup>14</sup> Decreto Sicurezza, articolo 43, comma 1, lettere d) ed e-bis: "I datori di lavoro: "[...]

d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro; [...]

e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi."

<sup>15</sup> Decreto Sicurezza, articolo 46, comma 2: "Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori."

<sup>16</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1, lettere a), b-bis), d) e z) prevede che Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, debbano: "a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28; [...]

b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività [...].

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente; [...]

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione; ..."

<sup>17</sup> Decreto Sicurezza, articolo 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8-bis: "2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. [...]

8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto."

<sup>18</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v) prevede che Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, debbano "g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; [...]

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato; [...]

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50; [...]

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 ...".

<sup>19</sup> Decreto Sicurezza, articolo 35, comma 4: "4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione."

- f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.847,69 a 9.397,33 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4<sup>20</sup>, 35, comma 2<sup>21</sup>, 41, comma 3<sup>22</sup>;
- g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.423,83 a 6.407,28 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r)<sup>23</sup>, con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2<sup>24</sup>;
- h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r)<sup>25</sup>, con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo<sup>26</sup> e dell'articolo 35, comma 5<sup>27</sup>;
- i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8<sup>28</sup>;

---

<sup>20</sup> Decreto Sicurezza, articolo 29, comma 4: "4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi."

<sup>21</sup> Decreto Sicurezza, articolo 35, comma 2: "2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute."

<sup>22</sup> Decreto Sicurezza, articolo 41, comma 3: "3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

- b) per accertare stati di gravidanza;
- c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente."

<sup>23</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1 lettera r): prevede che il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, debbano " r) *comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.*"

<sup>24</sup> Decreto Sicurezza, articolo 18, comma 1 lettere bb e comma 2: il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite hanno l'obbligo di "bb) *vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità. [...]*

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza."

<sup>25</sup> Decreto Sicurezza, 18, comma 1, lettere g-bis) e r): prevede che il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite abbiano l'obbligo di "g-bis) *nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;*"

[art. 18 comma 1 lettera r) riportata in nota 23].

<sup>26</sup> Decreto Sicurezza, articolo 25, comma 1, lettera e): "Il medico competente [...] e) *consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;*"

<sup>27</sup> Decreto Sicurezza, articolo 35, comma 5: tale comma prevede che della riunione periodica "deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione."

<sup>28</sup> Decreto Sicurezza, articolo 26, comma 8: "Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro."

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71,19 a 427,16 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa)<sup>29</sup>.

– **LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (ART. 590 COMMA 3 C.P.)**

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni per colpa ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 583 cod. pen., la lesione è considerata grave nei seguenti casi:

- a) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- b) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo

Ai sensi del comma 2 dell'art. 583 cod. pen., la lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.

Per le fattispecie delittuose di cui all'art. 589 (omicidio colposo) gli Enti sono soggetti ad una sanzione pecuniaria tra 250 e 1000 quote (si consideri a tal riguardo che il valore di ogni quota può essere determinato, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, tra un minimo di 258 e un massimo di 1549 euro) ed alle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Per le fattispecie delittuose di cui all'art. 589 (lesioni colpose gravi e gravissime) gli Enti sono soggetti ad una sanzione in misura non superiore a 250 quote ed alle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Perché si venga a configurare la responsabilità amministrativa di Gfs Gravity S.r.l. ai sensi del Decreto, l'art. 5 del Decreto medesimo esige però che i Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (ad esempio in termini di risparmi di costi per la salute e sicurezza sul lavoro).

---

<sup>29</sup> Decreto Sicurezza, 18, comma 1, lettera aa: il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite hanno l'obbligo di "aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".

## CAPITOLO 2 AREE DI RISCHIO

**2.1** In relazione ai Reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, l'attività di analisi dei rischi è stata effettuata sulla base della considerazione che, a differenza delle altre tipologie di reato indicate nel Decreto, ciò che rileva in tale ambito è la mera inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori da cui discenda l'evento dannoso (morte o lesione) e non l'elemento psicologico del dolo (coscienza e volontà del soggetto agente di cagionare il suddetto evento).

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio per Gfs Gravity S.r.l. si ricollegano tutte a tale eventuale inosservanza e risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

- 1) luoghi di lavoro, attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale (DPI), impianti, impianti ed apparecchiature elettriche, cantieri, movimentazione manuale carichi, videoterminali, agenti fisici, chimici, cancerogeni, mutageni e biologici;
- 2) Sorveglianza Sanitaria e sulla sicurezza fisica;
- 3) gestione delle emergenze;
- 4) formazione, informazione e addestramento dei lavoratori;
- 5) monitoraggio del rispetto della normativa e della procedura (di seguito "**Aree di Rischio**").

Eventuali integrazioni delle Aree di Rischio potranno essere disposte dall'Amministratore Unico.

### CAPITOLO 3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

---

La presente Parte Speciale è destinata a disciplinare i comportamenti posti in essere dagli Esponenti Aziendali, dai Fornitori e Partner di Gfs Gravity S.r.l. nonché, nella misura in cui non rientrino in queste definizioni, dalle figure rilevanti di cui al paragrafo 5.2.1 della presente Parte Speciale.

Sono Destinatari specifici di questa Parte Speciale:

- Amministratore Unico e Datore di Lavoro
- Responsabile di Produzione
- RSPP
- Preposti
- ASPP
- RSL

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali Destinatari si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle Aree di Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti di Gfs Gravity S.r.l. – a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella stessa al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- a) fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso mandato.

## CAPITOLO 4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO

**4.1** Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali sono tenuti, in generale, a rispettare, per le parti di proprio interesse, tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

1. organigramma aziendale;
2. CCNL;
3. Documento di Valutazione dei Rischi con i relativi documenti integrativi;
4. Procedure ed istruzioni operative adottate da Gfs Gravity S.r.l.;
5. Linee guida Uni/Inail per un SGSL;
6. Codice Etico.

**4.2** La politica di prevenzione della commissione dei Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro adottata da Gfs Gravity S.r.l. si fonda sui seguenti principi generali ed attività, ai quali viene riconosciuta rilevanza fondamentale:

- a) chiara identificazione e corretta applicazione delle prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili in tema di sicurezza sul lavoro;
- b) determinazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire gli impegni generali assunti da Gfs Gravity S.r.l. per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- c) identificazione e valutazione dei rischi per tutte le categorie di Lavoratori, con particolare riferimento a:
  - stesura del Documento di Valutazione dei Rischi;
  - contratti di appalto;
  - valutazione dei rischi delle interferenze.
- d) fissazione di obiettivi allineati con gli impegni generali definiti nelle politiche di cui al punto b) ed elaborazione di programmi per il raggiungimento di tali obiettivi con relativa definizione di priorità, tempi ed attribuzione delle rispettive responsabilità – con assegnazione delle necessarie risorse – in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento a:
  - attribuzioni di compiti e doveri;
  - attività del Servizio Prevenzione e Protezione e nomina del Medico Competente;
  - attività di tutti gli altri soggetti su cui ricade la responsabilità dell'attuazione delle misure per la salute e sicurezza dei Lavoratori;
- e) predisposizione ed attuazione di un sistema di procedure ed istruzioni di lavoro, in parte indicate nel DVR, che prevede le attività necessarie e i ruoli dei soggetti coinvolti nel sistema che fa riferimento al SGSL, che devono essere da tutti conosciute e rispettate;
- f) costante sensibilizzazione della struttura aziendale, a tutti i livelli, circa la assoluta rilevanza del rispetto delle procedure in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'utilizzo dei DPI, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati anche attraverso la programmazione di piani di formazione, con formazione differenziata per soggetti esposti a rischi specifici;

- g) attuazione di adeguate attività di monitoraggio, verifica e ispezione al fine di assicurare l'efficacia del suddetto sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per ciò che concerne:
  - misure di mantenimento e miglioramento;
  - gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme, relativi a provvedimenti disciplinari;
  - coerenza tra attività svolta e competenze possedute;
- h) attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- i) effettuazione di un periodico riesame da parte della direzione aziendale al fine di valutare l'efficacia ed efficienza di un sistema che fa riferimento al SGSL nel raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché l'adeguatezza di questi ultimi rispetto sia alla specifica realtà di Gfs Gravity S.r.l. che a eventuali cambiamenti nell'attività;
- j) necessità che venga resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Gfs Gravity S.r.l. a tutti i Collaboratori Esterni, che devono impegnarsi a rispettare le previsioni ivi contenute nella esecuzione dei servizi commissionati;
- k) necessità che, in caso di affidamento a Collaboratori Esterni di lavori o servizi da svolgere all'interno dell'Unità Produttiva nell'ambito del ciclo produttivo della Società, venga effettuata la valutazione dei rischi da interferenza, consegnato al Collaboratori Esterni il DUVRI e assunta la garanzia della corretta formazione del Collaboratore Esterno e/o del suo personale in merito ai rischi da interferenza rilevati e ai comportamenti da adottare.

## **CAPITOLO 5 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI**

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei Lavoratori e di garantire adeguati presidi nell'ambito delle singole Aree di Rischio, anche e soprattutto attraverso il rispetto dei principi e delle attività di cui alle lett. da a) a k) di cui all'art. 4.2, si prevedono i seguenti principi procedurali specifici.

### **5.1 LE POLITICHE AZIENDALI IN TEMA DI SICUREZZA**

La politica per la sicurezza e salute sul lavoro adottata da Gfs Gravity S.r.l. deve costituire un riferimento fondamentale per tutti gli Esponenti Aziendali e per tutti coloro che, esterni a Gfs Gravity S.r.l., intrattengono rapporti con la stessa.

Tale politica deve essere applicata a tutte le attività svolte da Gfs Gravity S.r.l. e deve porsi come obiettivo quello di enunciare i principi cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno di Gfs Gravity S.r.l., nell'ottica della salute e sicurezza di tutti i Lavoratori.

Tale politica prevede l'impegno di Gfs Gravity S.r.l. a:

- considerare il sistema di salute e sicurezza come parte integrante della gestione aziendale, la cui conoscibilità deve essere garantita a tutti gli Esponenti Aziendali;
- responsabilizzare l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro a ciascuno dei Lavoratori nella gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro, ciascuno per le proprie attribuzioni e competenze, al fine di evitare che l'attività di prevenzione venga considerata di competenza esclusiva di alcuni soggetti con conseguente mancanza di partecipazione attiva da parte di taluni Esponenti Aziendali;
- coinvolgere e consultare i Lavoratori, anche attraverso i preposti e i RLS; nella consultazione preventiva in merito all'individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive nonché riunioni periodiche con gli stessi;
- definire e diffondere all'interno di Gfs Gravity S.r.l. gli obiettivi del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro ed i relativi programmi di attuazione;
- fornire le risorse umane e strumentali necessarie, valutando l'opportunità di investimenti per nuovi impianti e considerando in tale valutazione, oltre agli aspetti economico-finanziari, anche gli aspetti di sicurezza e tutela della salute dei Lavoratori;
- promuovere la collaborazione con le Autorità Competenti al fine di stabilire un efficace canale di comunicazione rivolto al miglioramento continuo delle prestazioni in tema di sicurezza e tutela della salute dei Lavoratori;
- migliorare continuamente la prevenzione;
- monitorare in maniera costante la situazione degli infortuni aziendali al fine di garantirne un controllo, individuare le criticità e le relative azioni correttive/formative;
- riesaminare periodicamente la politica per la salute e sicurezza adottata e del relativo sistema di gestione attuato al fine di garantire la loro costante adeguatezza alla struttura organizzativa di Gfs Gravity S.r.l.

### **5.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA**

## 5.2.1 I COMPITI E LE RESPONSABILITÀ

Nella definizione dei compiti organizzativi ed operativi dei Dirigenti, dei Preposti e dei Lavoratori, devono essere esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse ed i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di SSLav.

Si riportano di seguito gli adempimenti che, in attuazione dei principi sopra descritti e della normativa applicabile, sono posti a carico delle figure rilevanti.

### (A) IL DATORE DI LAVORO

Al Datore di Lavoro di Gfs Gravity S.r.l. sono attribuiti tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui i seguenti compiti non delegabili:

1. valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei Lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di Lavoratori esposti a rischi particolari (es. rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi); a tal proposito, nella scelta operata, il Datore di Lavoro dovrà garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali previsti dalla legge;
2. all'esito di tale valutazione, elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (da custodirsi presso l'Unità Produttiva) e/o dell'eventuale suo aggiornamento, con data certa contenente:
  - una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
  - l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della suddetta valutazione dei rischi;
  - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
  - l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
  - l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che abbiano partecipato alla valutazione del rischio;
  - l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.L'attività di valutazione dei rischi e di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi deve essere effettuata in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente. Per tale attività il Datore di Lavoro può avvalersi della collaborazione di un Consulente Esterno ritenuto idoneo.  
La valutazione dei rischi è oggetto di consultazione preventiva con il RLS, e va nuovamente effettuata in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della SSLav;
3. designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Al Datore di Lavoro sono attribuiti tutti i compiti, competenze e funzioni previsti dal Decreto Sicurezza, inclusi quelli di:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della Sorveglianza Sanitaria;
- b) designare preventivamente i Lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione delle emergenze;
- c) fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- d) adottare le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- e) adempiere agli obblighi di informazione, formazione ed addestramento di cui al successivo paragrafo 5.2.3;
- f) comunicare all'Inail, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- g) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del Decreto Sicurezza;
- h) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- i) prevedere un adeguato sistema di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle misure di sicurezza da parte dei Lavoratori, individuando all'interno della propria Unità Produttiva specifiche figure a ciò deputate.

Al fine di garantire l'attuazione di un modello di sicurezza aziendale sinergico e partecipativo, il Datore di Lavoro fornisce al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Medico Competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro;
- c) la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- d) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- e) i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali.

#### **(B) IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)**

Nell'adempimento degli obblighi in materia di SSLav, il Datore di Lavoro organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi professionali che provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- a elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive a seguito della valutazione dei rischi e i sistemi di controllo di tali misure;
- a elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei Lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della SSLav nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del Decreto Sicurezza;
- a fornire ai Lavoratori ogni informazione in tema di tutela della SSLav che si renda necessaria.

Qualora nell'espletamento dei relativi compiti il RSPP o gli ASPP verifichino la sussistenza di eventuali criticità nell'attuazione delle azioni di recupero

prescritte dal Datore di Lavoro, il RSPP coinvolto dovrà darne immediata comunicazione all'OdV.

L'eventuale sostituzione di un RSPP dovrà altresì essere comunicata all'OdV con l'espressa indicazione delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Il RSPP effettua insieme al Medico Competente, almeno due volte l'anno, dei sopralluoghi presso l'Unità Produttiva. Inoltre, il RSPP organizza una riunione annuale del SPP, fornendone preventiva comunicazione all'OdV.

### **(C) IL MEDICO COMPETENTE**

Il Medico Competente provvede tra l'altro a:

- collaborare con il Datore di Lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della Sorveglianza Sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei Lavoratori, all'attività di formazione ed informazione nei loro confronti, per la parte di competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- programmare ed effettuare la Sorveglianza Sanitaria;
- istituire, aggiornare e custodire sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio per ognuno dei Lavoratori sottoposto a Sorveglianza Sanitaria;
- fornire informazioni ai Lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti ed informandoli sui relativi risultati;
- comunicare per iscritto in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 del Decreto Sicurezza i risultati anonimi collettivi della Sorveglianza Sanitaria effettuata, fornendo indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei Lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa in base alla valutazione di rischi;
- partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della Sorveglianza Sanitaria.

### **(D) IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

È il soggetto eletto o designato, in conformità a quanto previsto dagli accordi sindacali in materia, per rappresentare i Lavoratori per gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Riceve, a cura del Datore di Lavoro o di un suo delegato, la prevista formazione specifica in materia di salute e sicurezza.

Tra l'altro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive;
- è consultato sulla designazione del RSPP, degli ASPP e degli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e di pronto soccorso e del Medico Competente;
- è consultato in merito all'organizzazione delle attività formative;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione all'attuazione di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei Lavoratori;

- partecipa alla “riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi”;
- riceve informazioni inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative e, ove ne faccia richiesta e per l’espletamento della sua funzione, ha la possibilità di consultare il Documento di Valutazione dei Rischi e i DUVRI.

Il RLS dispone del tempo necessario allo svolgimento dell’incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l’esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli; non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

#### **(E) I LAVORATORI**

È cura di ciascuno dei Lavoratori porre attenzione alla propria sicurezza e salute e a quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni ed omissioni, in relazione alla formazione e alle istruzioni ricevute e alle dotazioni fornite.

I Lavoratori devono in particolare:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare secondo quanto indicato dal Datore di Lavoro ed in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi dei punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al RLS;
- non rimuovere né modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni né manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all’adempimento di tutti gli obblighi imposti dall’autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei Lavoratori durante il lavoro.

I Lavoratori di aziende che svolgono per Gfs Gravity S.r.l. all’interno dell’Unità Produttiva attività in regime di appalto e subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento.

#### **(F) PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI E INSTALLATORI**

I progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti sono tenuti al rispetto dei principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e sono tenuti altresì ad avvalersi di macchinari nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

I Fornitori vendono, noleggiano e concedono in uso attrezzature, impianti e dispositivi di protezione individuale rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di omologazione di prodotto.

Gli Installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza devono attenersi alle norme sulla SSLav, al DUVRI nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

## 5.2.2 IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE

Al fine di dare attuazione alla politica di cui al paragrafo 5.1, Gfs Gravity S.r.l. si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa. A tale proposito Gfs Gravity S.r.l. identifica correttamente i requisiti richiesti in tale ambito da leggi e regolamenti comunitari, nazionali, regionali e locali, anche al fine di garantire una corretta predisposizione ed implementazione di un sistema che faccia riferimento al SGSL, definisce gli impegni generali e pianifica gli interventi necessari per dotarsi degli strumenti tecnici idonei a rispettare l'osservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

## 5.2.3 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO

### (A) INFORMAZIONE

L'informazione la formazione e l'addestramento che Gfs Gravity S.r.l. destina agli Esponenti Aziendali deve essere facilmente comprensibile e deve consentire agli stessi di acquisire la necessaria consapevolezza in merito a:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- i rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica (l'evidenza dell'avvenuta formazione/informazione dei lavoratori è custodita presso la Direzione del Personale e SPP, a disposizione degli organi di vigilanza esterni);
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, la gestione delle emergenze e la segnaletica di sicurezza;
- i nominativi del RSPP, degli ASPP e del Medico Competente ed i loro compiti;
- le conseguenze derivanti dallo svolgimento della propria attività non conformemente al sistema di SSLav adottato da Gfs Gravity S.r.l.;
- il ruolo e le responsabilità che ricadono su ciascuno di essi e l'importanza di agire in conformità con la politica aziendale di cui al paragrafo 4.2 ed al presente Capitolo 5 e ogni altra prescrizione relativa al sistema di SSLav adottato da Gfs Gravity S.r.l., nonché ai principi indicati nella presente Parte Speciale di loro pertinenza.

Della attività di informazione descritta viene data evidenza su base documentale, anche mediante apposita verbalizzazione.

## **(B) FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO**

Gfs Gravity S.r.l. si impegna a sensibilizzare l'intera organizzazione aziendale al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, anche attraverso la programmazione di piani di formazione.

Gfs Gravity S.r.l. riconosce l'importanza della formazione e addestramento come strumento per perseguire, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in tema di sicurezza sul lavoro. Ritiene inoltre fondamentale avere un efficace processo di informazione a tutti i livelli aziendali.

A tal fine:

- a)** i responsabili funzionali annualmente hanno la responsabilità di valutare e di individuare le competenze e le conoscenze richieste per ogni mansione e di comunicarle al responsabile delle risorse umane;
- b)** in occasione del riesame della Direzione si prende in esame la necessità di adeguare il piano di training e formazione dei Lavoratori in base alle attività pianificate ed alle esigenze organizzative della Società;
- c)** viene predisposto un mansionario aziendale, aggiornato annualmente dai responsabili di funzione dove è gestita anche la matrice di corrispondenza persona-mansione-competenze.
- d)** la consapevolezza del personale è assicurata per mezzo di:
  - istruzioni di lavoro;
  - attività formative specifiche per mansione;
  - esposizione della politica integrata, dei Kpi aziendali e delle best practices;
  - divulgazione del codice etico aziendale;
  - incontri e riunioni su gestione aspetti di sicurezza
  - consultazione su tematiche di sicurezza tramite RLS
- e)** l'informazione ai Lavoratori viene trasmessa mediante le seguenti modalità:
  - Incontri informativi
  - Consegna di opuscoli informativi
  - Utilizzo delle bacheche
  - A mezzo mail
  - Sistemi informatici in uso
  - Comunicazioni interne
  - Cartellonistica di sicurezza
  - Planimetrie di emergenza
- f)** i contenuti dell'informazione sono aggiornati ogni volta che subentrino nuove conoscenze tecniche e/o modifiche, richieste specifiche da parte del RLS o degli Organi di Controllo, necessità in base all'esperienza operativa, all'analisi degli incidenti, quasi incidenti ed anomalie, ai risultati di audit interni;
- g)** per assicurare la corretta gestione delle risorse, i responsabili funzionali in collaborazione con il responsabile delle risorse umane, in occasione della redazione del budget annuale, pianificano la formazione e l'addestramento del personale tenendo conto di quanto segue:
  - l'efficacia dei corsi tenutisi nell'anno in corso;
  - le nuove necessità di formazione in relazione alle competenze richieste: i Lavoratori che cambiano mansione e quelli trasferiti devono fruire di formazione specifica, preventiva e/o aggiuntiva, ove necessario, per il nuovo incarico;
  - le nuove necessità di formazione per migliorare la consapevolezza del personale
  - la formazione deve essere adeguata ai rischi della mansione cui ognuno dei Lavoratori è in concreto assegnato;
- h)** ogni Lavoratore deve essere sottoposto a tutte quelle azioni formative rese obbligatorie dalle normative di legge quali, ad esempio:
  - uso delle attrezzature di lavoro;

- uso dei dispositivi di protezione individuale;
  - movimentazione manuale di carichi;
  - uso dei videoterminali;
- i) devono essere effettuate periodiche esercitazioni di emergenza di cui deve essere data evidenza (attraverso, ad esempio, la verbalizzazione dell'avvenuta esercitazione con riferimento alle modalità di svolgimento e alle risultanze);
- j) gli addetti a specifici compiti in materia di emergenza (es. addetti alla prevenzione incendi ed evacuazione e pronto soccorso) devono ricevere specifica formazione;
- k) nell'attività di formazione l'apprendimento dei Lavoratori deve essere verificato al termine di ciascuna attività formativa tramite apposito esame finale ovvero su base continuativa tramite valutazione da parte del superiore all'interno di ciascuna funzione;
- l) di tutta l'attività di formazione sopra descritta deve essere data evidenza su base documentale, anche mediante apposita verbalizzazione, e laddove previsto, deve essere ripetuta periodicamente.
- m) il Responsabile delle risorse umane registra i piani di addestramento, tiene uno scadenziario della formazione, controlla il loro rispetto ed archivia la documentazione;
- n) i Preposti sono formati in modo da acquisire una competenza complessiva del Sistema di Gestione Integrato (tutte le procedure e le istruzioni operative) in modo da poter svolgere il loro ruolo loro attribuito dalla legge;
- o) il piano di formazione, sempre nell'ottica del miglioramento della competenza del personale, viene implementato in corrispondenza di:
- cambi di mansione;
  - lacunosità che emergono nel SGI;
  - distribuzione di nuova documentazione di sistema, processi, macchine o materiali, per i quali sia richiesta attività di formazione;
  - modifiche degli obiettivi, traguardi, procedure, istruzioni, manuale;
  - fatti che hanno creato, o rischiato di creare, problemi di carattere ambientale, di qualità o di salute e sicurezza
  - nuovi adempimenti cogenti;
- p) per tutto il personale nuovo assunto con contratto di assunzione a tempo indeterminato/tempo determinato e di somministrazione è previsto un percorso di inserimento formativo, che si compone di due sezioni distinte:
- Parte generale: comune a tutti e preparata dall'ufficio personale in collaborazione con SPP per la parte di sicurezza
  - Parte on the job: preparata dal responsabile dell'aerea in cui il personale nuovo assunto è stato inserito;
- q) il percorso di formazione del Lavoro neo-assunto è stimato in circa 1 mese, al termine di questo periodo il responsabile risorse umane compila una relazione, firmata dalla Società e dal Lavoratore attestante la formazione e lo archivia
- r) Gfs Gravity S.r.l. garantisce inoltre che tutti gli addetti stabilmente presenti nel contesto organizzativo aziendale, in qualunque forma di rapporto di lavoro operino, abbiano la necessaria competenza e formazione e addestramento.

#### 5.2.4 COMUNICAZIONE, FLUSSO INFORMATIVO E COOPERAZIONE

Al fine di dare maggior efficacia al sistema organizzativo adottato per la gestione della sicurezza e quindi alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro, Gfs Gravity S.r.l. si organizza per garantire un adeguato livello di circolazione e condivisione delle informazioni tra tutti i Lavoratori.

A tal proposito Gfs Gravity S.r.l. adotta un sistema di comunicazione interna che prevede due differenti tipologie di flussi informativi:

- a) dal basso verso l'alto → Il flusso dal basso verso l'alto è garantito da Gfs Gravity S.r.l. attraverso la possibilità di segnalazione offerta a ciascuno dei Lavoratori di portare a conoscenza del proprio superiore gerarchico osservazioni, proposte ed esigenze di miglioria, sia in forma scritta che verbale e senza vincoli di formalità, inerenti alla gestione della sicurezza in ambito aziendale, le quali verranno poi trasmesse al Datore di Lavoro e/o al RSPP e/o all'OdV;
- b) dall'alto verso il basso → Il flusso dall'alto verso il basso ha lo scopo di diffondere a tutti i Lavoratori la conoscenza del sistema adottato da Gfs Gravity S.r.l. per la gestione della sicurezza nel luogo di lavoro mediante comunicazioni verbali dirette, l'esposizione in bacheca, la segnaletica di sicurezza e i cartelli disposti all'interno dell'azienda, il sistema di posta elettronica interna aziendale.

A tale scopo Gfs Gravity S.r.l. garantisce agli Esponenti Aziendali un'adeguata e costante informativa attraverso la predisposizione di comunicati da diffondere internamente e l'organizzazione di incontri periodici che abbiano ad oggetto:

- nuovi rischi in materia di salute e sicurezza dei Lavoratori;
- modifiche nella struttura organizzativa adottata da Gfs Gravity S.r.l. per la gestione della salute e sicurezza dei Lavoratori;
- contenuti delle procedure aziendali adottate per la gestione della sicurezza e salute dei Lavoratori;
- ogni altro aspetto inerente alla salute e alla sicurezza dei Lavoratori.

#### 5.2.5 DOCUMENTAZIONE

Al fine di contribuire all'implementazione e al costante monitoraggio del sistema adottato per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, Gfs Gravity S.r.l. assicura che vengano adeguatamente conservati e aggiornati i seguenti documenti:

- la cartella sanitaria, la quale deve essere istituita, aggiornata e custodita dal Medico Competente;
- 
- il Documento di Valutazione dei Rischi in cui è indicata la metodologia con la quale si è proceduto alla valutazione dei rischi ed è contenuto il programma delle misure di mantenimento e di miglioramento.

Gfs Gravity S.r.l. è altresì chiamata ad assicurare che:

- il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), il Medico Competente, gli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e pronto soccorso, nonché gli eventuali Dirigenti, vengano nominati formalmente;
- venga data evidenza documentale delle avvenute visite dei luoghi di lavoro effettuate dal Medico Competente e dal RSPP;
- venga conservata la documentazione inerente a leggi, regolamenti, norme antinfortunistiche attinenti all'attività aziendale;
- venga conservata la documentazione inerente a regolamenti ed accordi aziendali;
- vengano conservati i manuali e le istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuale forniti dai costruttori;
- venga conservata ogni procedura adottata da Gfs Gravity S.r.l. per la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- tutta la documentazione relativa alle attività di cui al capitolo 5.2.3 (Informazione, formazione ed addestramento) venga conservata a cura del RSPP e messa a disposizione dell'OdV.

#### 5.2.6 MONITORAGGIO E RIESAME

Gfs Gravity S.r.l. pone in essere una adeguata attività di monitoraggio, verifica e ispezione al fine di assicurare l'efficacia del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per ciò che concerne:

- misure di mantenimento e miglioramento del sistema, organizzate ed implementate;
- gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme, relativi a provvedimenti disciplinari, in conformità al Codice Disciplinare;
- coerenza tra attività svolta e competenze possedute;
- attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- riesame ed aggiornamento periodico delle procedure;
- esecuzione di audit interni;
- effettuazione di un periodico riesame da parte del Datore di Lavoro, durante le riunioni periodiche con la direzione e gli incontri periodici con i rappresentanti dei Lavoratori e con i Preposti, al fine di valutare l'efficacia ed efficienza del SSLav nel raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché l'adeguatezza di questi ultimi rispetto alla specifica realtà di Gfs Gravity S.r.l. Di tale riesame verrà dato atto nei relativi verbali di riunione.

Gfs Gravity S.r.l. prevede che laddove il monitoraggio abbia ad oggetto aspetti che richiedono competenze specifiche, lo stesso sia affidato a Consulenti Esterni competenti.

#### 5.3 I CONTRATTI DI APPALTO

Nei contratti di appalto, intesi come contratto di appalto d'opera, di servizi o contratto d'opera o di somministrazione, devono essere osservati i principi di seguito indicati.

Relativamente agli appalti soggetti alla normativa di cui all'art. 26 del Decreto Sicurezza D.Lgs. 81/2008, gli adempimenti previsti in capo al Datore di Lavoro, in conformità alle procedure aziendali, sono i seguenti:

- la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto;
- la messa a disposizione degli appaltatori di informazioni dettagliate circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e in merito alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività,
- cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori, attraverso un costante scambio di informazioni con i datori di lavoro delle imprese appaltatrici, anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. A tal fine le

imprese appaltatrici dovranno effettuare un sopralluogo dell'ambiente di lavoro prima dell'inizio delle lavorazioni affidate in appalto;

- ricezione di adeguata garanzia da parte delle imprese appaltatrici circa l'avvenuta informazione e formazione del personale assegnato all'esecuzione delle attività in appalto presso la Società in merito ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro e da interferenza, nonché in merito alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il Datore di Lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui ai punti precedenti, in particolare elaborando un Documento Unico di Valutazione dei Rischi nel quale sono indicate le misure adottate per eliminare o, laddove non sia possibile, per ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento deve essere allegato, già in fase di procedura di affidamento al contratto di appalto o d'opera, da redarsi per iscritto. Il documento può essere eventualmente aggiornato all'atto della consegna delle aree.

Il DUVRI viene redatto e successivamente aggiornato in considerazione delle specifiche attività che devono essere svolte dall'appaltatore o sub-appaltatore all'interno dei luoghi di lavoro di GFS Gravity S.r.l., valutando i rischi da interferenza della specifica attività da svolgere e verificando la formazione del personale addetto prima dell'inizio dell'attività.

## **CAPITOLO 6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

---

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati di cui all'art. 25-septies del Decreto sono i seguenti:

- svolgere verifiche periodiche sul rispetto della presente Parte Speciale e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei Reati di cui all'art. 25-septies del Decreto;
- verificare periodicamente la mappatura delle Aree di Rischio, al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività, della struttura aziendale e/o delle modifiche normative, conducendo - ove ritenuto necessario anche eventualmente avvalendosi della collaborazione di consulenti tecnici competenti in materia – attività di risk assesment delle Aree di Rischio e/o analisi sulla funzionalità del sistema preventivo adottato con la presente Parte Speciale;
- proporre eventuali azioni migliorative o modifiche qualora vengano rilevate violazioni significative delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

Allo scopo di svolgere i propri compiti, l'OdV può:

- a) partecipare agli incontri organizzati da Gfs Gravity S.r.l. tra le funzioni preposte alla sicurezza valutando quali tra essi rivestano rilevanza per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- b) incontrare periodicamente il Datore di Lavoro e il RSPP;
- c) accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

Gfs Gravity S.r.l. istituisce a favore dell'OdV flussi informativi idonei a consentire a quest'ultimo di acquisire le informazioni utili per il monitoraggio degli infortuni, delle criticità nonché notizie di eventuali malattie professionali accertate o presunte.

Sarà cura del RSPP di riferimento informare l'OdV delle azioni correttive opportune.

L'OdV, nell'espletamento delle attività di cui sopra, può avvalersi di tutte le risorse competenti nell'ambito di Gfs Gravity S.r.l. (ad esempio: il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione; il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; il Medico Competente; gli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e primo soccorso).

## **PARTE SPECIALE B**

**REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E  
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI  
SOGGIORNO È IRREGOLARE**  
(ARTT. 25-QUINQUIESE E 25-DUODECIES DEL  
DECRETO)

E

**REATI DI XENOFOBIA E RAZZISMO**  
(ART. 25-TERDECIES DEL DECRETO)

## DEFINIZIONI

## CAPITOLO 1 LE TIPOLOGIE DEI REATI

1.1 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-  
QUINQUIES DEL DECRETO)

1.2 REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI  
SOGGIORNO È IRREGOLARE ((ART. 25- DUODECIES DEL  
DECRETO)

1.3 RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES DEL DECRETO)

## CAPITOLO 2 AREE DI RISCHIO

## CAPITOLO 3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

## CAPITOLO 4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO

## CAPITOLO 5 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

## CAPITOLO 6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

## DEFINIZIONI

---

Si rinvia alle definizioni di cui alla Parte Generale, fatte salve le ulteriori definizioni contenute nella presente Parte Speciale.

## CAPITOLO 1 LE TIPOLOGIE DI REATO

### CAPITOLO 1.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 - QUINQUIES DEL DECRETO)

L'art. 25-quinquies recita:

*“1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

*a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;*

*b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;*

*c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.*

*2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9 , comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.*

*3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3”.*

Si passa all'analisi dei singoli Reati.

– **RIDUZIONE O MANTENIMENTO IN SCHIAVITÀ O IN SERVITÙ (ART. 600 COD. PEN.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque eserciti su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduca o mantenga una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta venga attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

In considerazione della attività svolta da Gfs Gravity S.r.l., tale reato non si ritiene concretamente realizzabile.

– **PROSTITUZIONE MINORILE (ART. 600-BIS COD. PEN.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque induca alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisca o sfrutti la prostituzione.

In considerazione della attività svolta da Gfs Gravity S.r.l., tale reato non si ritiene concretamente realizzabile.

– **PORNOGRAFIA MINORILE (ART. 600-TER COD. PEN.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque sfrutti minori degli anni diciotto al fine di realizzare esibizioni pornografiche o di produrre materiale pornografico ovvero chiunque faccia commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.

La fattispecie punisce anche chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisca, divulghi o pubblicizzi il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisca o divulghi notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto; ovvero chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, consapevolmente ceda ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto.

In considerazione della attività svolta da Gfs Gravity S.r.l., tale reato non si ritiene concretamente realizzabile.

– ***DETEZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO (ART. 600-QUATER COD. PEN.)***

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 600-ter cod. pen., consapevolmente si procuri o disponga di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto.

– ***PORNOGRAFIA VIRTUALE (ART. 600 QUATER 1)***

Le disposizioni di cui agli articoli 600-ter e 600-quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

– ***INIZIATIVE TURISTICHE VOLTE ALLO SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE MINORILE (ART. 600-QUINQUIES COD.PEN.)***

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque organizzi o propagandi viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività.

– ***TRATTA DI PERSONE (ART. 601 COD.PEN.)***

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque commetta tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 cod. pen. ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al medesimo articolo, la induca mediante inganno o la costringa mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno.

In considerazione della attività svolta da Gfs Gravity S.r.l., tale reato non si ritiene concretamente realizzabile.

– ***ACQUISTO E ALIENAZIONE DI SCHIAVI (ART. 602 COD. PEN.)***

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601 cod. pen., acquisti o alieni o ceda una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 cod. pen.

Per quanto attiene ai reati sopra considerati, va tenuto presente che possono essere ritenuti responsabili degli stessi non solo i soggetti che direttamente realizzino le fattispecie criminose, ma anche i soggetti che consapevolmente agevolino, anche solo finanziariamente, la medesima condotta.

Di conseguenza, potrebbero rientrare nell'ipotesi di reato sopra considerate, le eventuali erogazioni di risorse economiche in favore di soggetti terzi, effettuate da parte dell'Ente con la consapevolezza che le erogazioni stesse possano essere utilizzate da tali soggetti per finalità criminose. In considerazione della attività svolta da Gfs Gravity S.r.l., tale reato non si ritiene concretamente realizzabile.

– **INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO (ART. 603-BIS C.P.)**

**Comma 1**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato

**Comma 2**

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative degradanti.

**Comma 3**

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.



---

## CAPITOLO 1.2 LA TIPOLOGIA DEI REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO)

L'art. 25-duodecies del Decreto recita:

*"1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (cd. T.U. Immigrazione), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.*

*1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.*

*1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.*

*1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno."*

### – ART. 22 DEL T.U. IMMIGRAZIONE

*omissis*

#### **Comma 12**

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

#### **Comma 12-bis**

Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

### – ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 25 LUGLIO 1998, N. 286

*omissis*

#### **Comma 3**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

**Comma 3-bis**

Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

**Comma 3-ter.**

La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

**Comma 5**

Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493 (lire trenta milioni). Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

Le pene previste per i nuovi reati presupposto sono le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a un anno.

### CAPITOLO 1.3 RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES DEL DECRETO)

L'art. 25-terdecies del Decreto recita:

*“1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.*

*2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.*

*3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.*

L'art. 3 della legge 654/1975 prevede che:

*“3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, anche ai fini dell'attuazione della disposizione dell'articolo 4 della convenzione, è punito:*

*a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;*

*b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi”*

*3-bis. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.*

## CAPITOLO 2. AREE DI RISCHIO

In relazione ai Reati di cui al Capitolo 1.1, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

1. reclutamento del personale, anche interinale;
2. gestione dei rapporti con personale straniero;
3. gestione di attività operative, anche in *partnership* con soggetti terzi o affidandosi a imprenditori locali, nei Paesi a bassa protezione dei diritti individuali;
4. conclusione di contratti con imprese che utilizzano personale d'opera non qualificato proveniente da Paesi extracomunitari;

In relazione ai reati e alle condotte criminose di cui al Capitolo 1.2 le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

- area di reclutamento del personale;
- rapporti con le agenzie per il reclutamento del personale (pubbliche e private)

In relazione ai Reati di cui al Capitolo 1.3, l'area ritenuta più specificamente a rischio risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, la gestione dei rapporti con personale straniero e le relazioni interpersonali tra i Lavoratori.

Eventuali integrazioni delle suddette Aree di Rischio potranno essere disposte dal l'Amministratore Delegato.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Esponenti Aziendali e dai Collaboratori Esterni, come già definiti nella Parte Generale di Gfs Gravity S.r.l.

Sono Destinatari specifici di questa Parte Speciale:

- Amministratore Unico
- Risorse Umane
- Amministrazione e Finanza
- Area Acquisti

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle Aree di Rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Reati contro la Personalità Individuale ovvero di xenofobia e razzismo, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi nei confronti della Società e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- a. fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b. fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

## CAPITOLO 4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO

---

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali devono in generale conoscere e rispettare – con riferimento alla rispettiva attività – tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

- a) il Codice Etico;
- b) le procedure per l'assunzione, la gestione e la formazione del personale
- c) le procedure aziendali di valutazione dei fornitori e dei clienti;
- d) le procedure aziendali per la gestione degli appalti;
- e) la procedura di gestione del processo acquisti;
- f) le procedure in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- g) i CCNL in vigore per i dipendenti della Società.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio è espressamente vietato ai Destinatari di:

1. tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti tra quelle considerate nella presente Parte Speciale (artt. 25-*quinquies* e 25-*terdecies* del Decreto);
2. tenere comportamenti che sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. utilizzare anche occasionalmente la Società, una sua unità organizzativa o una delle Società Controllate allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale.

### PRINCIPI PROCEDURALI DA OSSERVARE NELLE SINGOLE OPERAZIONI A RISCHIO

Si indicano qui di seguito i principi procedurali che, in relazione ad ogni singola Area a Rischio (come individuate nel paragrafo 2), devono essere implementati in specifiche procedure che gli Esponenti Aziendali sono tenuti a rispettare:

- a) si deve richiedere l'impegno dei Collaboratori Esterni al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano;
- b) la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione e in base ad apposita procedura interna. In particolare, l'affidabilità di tali Partner o Fornitori deve essere valutata, ai fini della prevenzione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale, anche attraverso specifiche indagini *ex ante*;
- c) nei contratti di appalto la Società, in veste di committente, deve prevedere che l'appaltatrice nello svolgimento del contratto si impegni, per sé e per eventuali sub-appaltatori autorizzati **(i)** ad utilizzare personale regolarmente assunto con un contratto di lavoro subordinato, nel rispetto, sotto ogni profilo anche di trattamento economico a favore dei dipendenti, delle vigenti disposizioni di legge e con applicazione del relativo contratto collettivo di settore, **(ii)** al regolare pagamento delle retribuzioni, indennità, contributi e premi, nonché delle ritenute fiscali, **(iii)** ad adempiere a tutti gli obblighi e formalità richieste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, previdenza sociale, igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni oltre agli ulteriori obblighi derivanti dal contratto di lavoro e dalle disposizioni normative in vigore e **(iv)** a fornire alla Società la documentazione da questa chiesta e necessaria alla verifica dell'esecuzione degli obblighi di cui sopra;
- d) in caso di assunzione diretta di personale da parte di Gfs Gravity S.r.l., deve essere verificato il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale. Deve essere, altresì, verificato il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- e) la Società adotta procedure atte a controllare la regolarità dei documenti di soggiorno in relazione ai Dipendenti nonché la verifica periodica della loro scadenza e dell'eventuale rinnovo ed impone identico obbligo agli eventuali sub-appaltatori;
- f) l'assunzione di personale interinale deve avvenire tramite una società fornitrice di comprovata buona reputazione, la quale deve impegnarsi, oltre al rispetto dei precetti contenuti nel Decreto 231/2001 e nel Modello, a verificare - per i soggetti stranieri - la regolarità dei documenti di soggiorno per tutta la durata del rapporto di collocamento presso la Società nonché garantire, in relazione a tutti i dipendenti interinali, il rispetto delle norme in materia di trattamento economico, l'applicazione

- del contratto collettivo di settore, l'adempimento degli obblighi e formalità richieste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, previdenza sociale;
- g) la Società adotta adeguati programmi di formazione di tutto il personale, anche interinale;
  - h) qualora un Partner abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore di Gfs Gravity S.r.l., il Partner dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severa, alle convenzioni ILO sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro minorile ("C138 Convenzione sull'età minima 1973" e "C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile");
  - i) chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato dal Partner, è tenuto ad informare immediatamente l'OdV di tale anomalia;
  - j) deve essere rispettata da tutti gli Esponenti Aziendali la previsione del Codice Etico diretta a vietare comportamenti tali che siano in contrasto con la prevenzione dei Reati contemplati dalla presente Parte Speciale;
  - k) la Società è tenuta a dotarsi di strumenti informatici costantemente aggiornati ed elaborati da primarie e reputate imprese del settore che contrastino l'accesso a siti Internet contenenti materiale relativo alla pornografia minorile (strumenti di "*content filtering*");
  - l) Gfs Gravity S.r.l. periodicamente richiama in modo inequivocabile i propri Esponenti Aziendali a un corretto utilizzo degli strumenti informatici in proprio possesso;
  - m) nel rispetto delle normative vigenti, Gfs Gravity S.r.l. si riserva il diritto di effettuare periodici controlli idonei ad impedire l'abuso dei sistemi informativi aziendali o la commissione di Reati attraverso il loro utilizzo;
  - n) Gfs Gravity S.r.l. valuta e disciplina con particolare attenzione e sensibilità l'organizzazione diretta e/o indiretta di viaggi o di periodi di permanenza in località estere con specifico riguardo a località note per il fenomeno del c.d. "turismo sessuale";
  - o) nel caso in cui si ricevano segnalazioni di violazione delle norme del Decreto da parte dei propri Esponenti Aziendali e/o Collaboratori Esterni, Gfs Gravity S.r.l. è tenuta ad intraprendere le iniziative più idonee per acquisire ogni utile informazione al riguardo;
  - p) in caso persistano dubbi sulla correttezza di comportamenti dei Collaboratori Esterni, l'OdV emetterà una raccomandazione per l'Amministratore Delegato e/o per gli Organi Direttivi delle Società interessate.

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati contro la Personalità Individuale sono i seguenti:

- a) proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree di Rischio, come individuate nella presente Parte Speciale. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- b) svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei Reati;
- c) esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.