



***MODELLO  
DI  
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO***

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Sezione I

Parte Generale

Sommario

DEFINIZIONI.....	4
PARTE GENERALE.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 .....	5
2. GENERAC MOBILE PRODUCTS S.R.L.....	7
4. IL MODELLO DI GENERAC MOBILE PRODUCTS S.R.L.....	8
4.1 Aggiornamento del Modello.....	10
4.2 Le Attività sensibili alla commissione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 .....	11
4.3 I reati previsti dal Decreto per i quali non è stata prevista una specifica Parte Speciale.....	12
4.4 I delitti tentati.....	13
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	13
5.2 Nomina, sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza .....	14
5.3 Funzioni e poteri dell'OdV.....	15
5.4 Flussi informativi .....	16
5.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza alla Società.....	16
5.4.2 Flussi informativi dalla Società all'Organismo di Vigilanza.....	17
5.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ( <i>Whistleblowing Policy</i> ) .....	18
5.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante ( <i>Whistleblower</i> ).....	19
5.5.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante .....	20
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	20
6.1 Principi generali .....	20
6.2 I Destinatari del sistema disciplinare.....	21
6.3 Le condotte.....	21
6.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	22
6.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente .....	23
6.6 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale.....	23
6.7 Sanzioni nei confronti di altri Destinatari .....	23
6.8 Ulteriori misure.....	24
7. IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE PER LA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001.....	24
8. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	25

**ALLEGATO I** – ANALISI DEL PROFILO DI RISCHIO

**ALLEGATO II** – CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE DEL GRUPPO GENERAC

**ALLEGATO III** – ADDENDUM AL CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE DEL GRUPPO  
GENERAC

## DEFINIZIONI

<b>Decreto</b>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni, che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti.
<b>Modello</b>	il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Generac Mobile Products S.r.l.
<b>Società</b>	Generac Mobile Products S.r.l. (di seguito, per brevità, anche “Generac Mobile Products” o “GMP”).
<b>Gruppo</b>	il gruppo Generac Power Systems, Inc.
<b>Aree Sensibili</b>	le aree di attività aziendali ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati o degli illeciti previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
<b>Attività Sensibili</b>	le attività aziendali identificate nelle Aree Sensibili che sono maggiormente a rischio per la commissione di uno dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
<b>Destinatari</b>	gli Amministratori, i Dipendenti e, in generale, tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto di GMP o sono comunque legati a GMP da un rapporto stabile o temporaneo (Consulenti, Agenti, Fornitori, Procacciatori d'affari...).
<b>Dipendenti</b>	tutti i Dipendenti di GMP indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuti.
<b>Collaboratori Esterni</b>	tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di GMP sulla base di un contratto di lavoro autonomo o, comunque, non sulla base di un rapporto di lavoro subordinato.
<b>Fornitori</b>	qualsiasi Ente che instaura un rapporto giuridico con GMP finalizzato ad erogare un servizio a favore della Società.
<b>Cliente</b>	qualsiasi Ente che instaura un rapporto giuridico con GMP finalizzato ad ottenere la prestazione di un servizio offerto dalla Società.
<b>Reati</b>	i reati la cui commissione è contemplata nel D. Lgs. n. 231/01 ai fini della responsabilità diretta degli enti ovvero i reati per i quali, pur non essendo richiamati dal Decreto, si fa espresso riferimento alla responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

## PARTE GENERALE

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

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti: nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; nella Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Decreto, quindi, ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità da illecito amministrativo dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, *1)* da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (“soggetti apicali”), nonché *2)* da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (“soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (da un minimo di 25.000 Euro circa fino ad un massimo di 1,5 milioni di Euro circa) ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la 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 o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero (art. 4 del Decreto) dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati presupposto, dai quali esclusivamente può derivare la responsabilità dell’Ente, sono tassativamente elencati nel Decreto: reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*); delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*.1); i reati societari (art. 25 *ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 *quater*); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1); i delitti contro la personalità individuale (25 *quinquies*); abusi di mercato (art. 25 *sexies*); omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*); ricettazione,

riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*); reati transnazionali (art. 10 L. 146/06); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*); reati ambientali (art. 25 *undecies*); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*); razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*); frodi in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o scommessa (art. 25 *quaterdecies*); reati tributari (art. 25 *quinguesdecies*); delitti di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

L'articolo 6 del Decreto prevede una specifica forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza", "OdV" o semplicemente "Organismo"), dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello dovrà rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione 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 interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, i Modelli dovranno prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) (le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.

Nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto apicale, l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo all'Ente.

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente è responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7 del Decreto).

Qualora però l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2 del Decreto), prima della commissione del reato, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa ritenendosi provato l'assolvimento degli obblighi di direzione e vigilanza.

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire all'Ente l'esonero dalla responsabilità ma è anche necessario che lo stesso sia efficacemente attuato. Tale requisito potrà essere garantito mediante:

- a) una verifica periodica dello stesso Modello, che comporti anche modifiche al documento qualora vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il Decreto prevede espressamente che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo venga costantemente monitorato da un Organismo di Vigilanza che verifichi l'adeguatezza e l'efficacia dello stesso.

## **2. GENERAC MOBILE PRODUCTS S.R.L.**

Generac Mobile Products S.r.l con sede legale in Milano, Piazza Castello 19 e stabilimento produttivo in Villanova d'Ardenghi (PV), via Stazione 3/bis, nasce come Tower Light S.r.l. nel 1997 ed è attiva da allora nel settore della progettazione, sviluppo e produzione di torri faro mobili.

Nel 2013 la Società è stata acquisita dal gruppo Generac Power Systems, Inc., principale produttore americano di gruppi elettrogeni residenziali, industriali e portatili.

La Società, oggi *leader* europea nel settore con operatività su scala mondiale, ha cambiato la propria ragione sociale in Generac Mobile Products S.r.l. nel 2015.

La Società è retta da un sistema di amministrazione e controllo tradizionale caratterizzato dalla presenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Gli organi societari appaiono così composti:

- Assemblea generale dei Soci: Socio Unico;
- Consiglio di Amministrazione: tre membri effettivi, tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e un Consigliere;
- Collegio Sindacale: tre membri effettivi, tra cui il Presidente del Collegio Sindacale, e due membri supplenti,
- L'attività di revisione legale dei conti e controllo contabile è svolta da una società esterna.

Le principali funzioni aziendali sono visualizzate in un Organigramma approvato dalla Società che ne delinea anche i rapporti gerarchici e di riporto.

La Società, inoltre, è dotata di una struttura organizzativa anche in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro e, in particolare:

- il ruolo del Datore di Lavoro (di seguito, anche "DDL") è individuato nella persona dell'Amministratore Delegato;
- il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche "RSPP") è affidato ad un professionista esterno all'organigramma aziendale;
- è altresì nominato dai lavoratori un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, anche "RLS");
- la Società ha nominato un Medico Competente (di seguito, anche "MC") esterno all'organigramma aziendale;
- l'organigramma della sicurezza è completato dalla presenza di Dirigenti e Preposti, le cui nomine sono formalizzate.

Da ultimo, si segnala che Generac Mobile Products si è dotata di un sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi dello standard UNI EN ISO 9001:2015.

#### **4. IL MODELLO DI GENERAC MOBILE PRODUCTS S.R.L.**

L'obiettivo del Modello è di predisporre un sistema strutturato ed organico di protocolli preventivi ed un'attività di controllo che abbia come obiettivo la minimizzazione del rischio che siano commessi i reati presupposto da parte di specifici soggetti, legati a vario titolo a GMP, mediante l'individuazione delle c.d. "aree di rischio", vale a dire aree nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto.

La Società, in particolare, ha deciso di dotarsi dei presidi previsti dal D. Lgs. 231/01 allo scopo di:

- a) promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati nel Decreto;



- c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati presupposto indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli esplicitati principi di controllo.

La Società, pertanto, ha provveduto all'approvazione dell'Addendum al Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac, alla redazione e approvazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e all'istituzione di un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del Modello, così come previsto dallo stesso D. Lgs. 231/2001.

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

- a) raccolta ed analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e sul funzionamento della Società tra cui si segnalano: Organigramma Societario, Visura camerale della Società, documentazione predisposta ai sensi del D. Lgs. 81/08 (Documenti di Valutazione dei Rischi con le relative procedure e istruzioni operative, verbali riunioni periodiche *ex art.* 35 del D. Lgs. 81/08, ecc.);
- b) svolgimento di colloqui individuali con i "soggetti-chiave" (*key Officer*) responsabili di tutti i processi decisionali e di controllo;
- c) predisposizione del documento di "Matrice delle attività a rischio reato" all'interno del quale è possibile evincere quali siano le c.d. "aree sensibili" alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, nonché del documento di "Gap Analysis del Sistema di Controllo Interno (SCI) di Generac Mobile Products S.r.l.", all'interno del quale vengono suggerite le azioni di miglioramento da porre in essere. Entrambi i documenti sono stati condivisi col Consiglio d'Amministrazione della Società;
- d) articolazione e definizione dell'Addendum al Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo fornite dalla Società.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in particolare, è suddiviso in una "Parte Generale" (Sezione I), che contiene:

- a) una sintesi del contenuto del D. Lgs. 231/01;
- b) l'esposizione delle aree a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché dei processi strumentali alla commissione degli stessi;
- c) l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- d) l'organizzazione di un sistema per la segnalazione delle violazioni del Modello e della tutela del soggetto segnalante (*Whistleblowing Policy*);
- e) la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Vi sono poi dodici “**Parti Speciali**” (**Sezione II**), vale a dire delle specifiche sezioni all’interno delle quali vengono analizzate le singole fattispecie di reato ed individuati appositi presidi atti ad evitare che i reati previsti dal Decreto siano posti in essere da parte dei Destinatari del Modello.

Infine, sono previsti i “**Protocolli Preventivi**” (**Sezione III**), i quali individuano apposite procedure e modalità operative alle quali i Destinatari del Modello sono tenuti ad attenersi in relazione a ciascun processo sensibile.

Inoltre, sono da considerarsi parte integrante del presente Modello i seguenti documenti interni:

- Visura camerale;
- Organigramma aziendale;
- Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac;
- Manuale Aziendale di Gestione per la Qualità ai sensi dello *standard* UNI EN ISO 9001:2015 con le relative Procedure;
- Documento di Valutazione dei Rischi nonché, in generale, tutta la documentazione adottata dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 81/08;
- “*Analisi del profilo di rischio*”.

I **Destinatari** del presente Modello sono:

- a) Componenti degli Organi Sociali;
- b) Collaboratori legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuti, nonché dall’eventuale rapporto di lavoro presso altri datori di lavoro in Italia o all’estero (i.e. dipendenti delle Società del Gruppo Generac);
- c) Consulenti, *Partner* d’affari, Collaboratori e, comunque, tutti quei soggetti che operano in Italia e all’estero direttamente o indirettamente in nome o per conto o sotto il controllo di GMP.

#### **4.1 Aggiornamento del Modello**

L’OdV ha il compito di promuovere l’indispensabile aggiornamento del Modello e delle misure preventive ad esso connesse, affinché la Società si attivi per apporre le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio d’Amministrazione è responsabile, unitamente alle unità organizzative eventualmente predisposte, dell’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di modifiche degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

Gli aggiornamenti del Modello, incluse le procedure ad esso connesse, sono comunicati dall’OdV mediante apposite informative inviate a mezzo *mail* o pubblicate sul sito *internet* della Società o sulla rete e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti più rilevanti.

Al fine di garantire che l'aggiornamento/adeguamento del Modello avvenga con tempestività ed efficacia, le modifiche volte a correggere errori materiali o errori che attengono aspetti di carattere descrittivo sono demandate all'Amministratore Delegato.

Per modifiche di carattere descrittivo si intendono elementi e informazioni che derivano da atti dell'Organo Dirigente o delle Funzioni Delegate.

## **4.2 Le Attività sensibili alla commissione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01**

L'analisi delle attività aziendali ha portato all'individuazione delle seguenti Attività Sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001:

- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti:
  - Gestione visite ispettive;
  - Gestione dei contenziosi e delle posizioni stragiudiziali;
  - Richiesta e gestione di fondi pubblici per lo svolgimento di attività formative;
- Acquisto di beni e servizi:
  - Selezione e gestione dei fornitori;
  - Selezione e gestione dei consulenti;
  - Selezione e gestione dei *partner*;
- Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli Organi di Controllo:
  - Gestione dei rapporti con il Socio Unico, il Gruppo Generac, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione;
- Richiesta licenze e autorizzazioni;
- Selezione, assunzione e gestione del personale:
  - Processo di selezione e assunzione del personale;
  - Selezione e assunzione di personale appartenente alle c.d. "categorie protette";
  - Gestione del rimborso spese (note spese) e dei *benefit*;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari:
  - Gestione dei pagamenti;
  - Gestione degli incassi;
  - Gestione della cassa;
  - Gestione dei pagamenti infragruppo;
- Formazione del Bilancio civilistico;
- Gestione delle attività commerciali;
- Gestione del processo produttivo;
- Gestione dei presidi adottati a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- Gestione e amministrazione dei sistemi informatici aziendali

- Gestione dei presidi adottati a tutela dell'ambiente.
- Gestione delle operazioni logistiche
- Gestione degli adempimenti contabili e fiscali

Sulla base dell'analisi svolta che ha condotto all'individuazione delle attività sopra elencate quali "Attività Sensibili", la Società ha provveduto alla predisposizione e all'approvazione di dodici Parti Speciali del Modello, vale a dire delle sezioni all'interno delle quali sono analizzate le singole fattispecie di reato ed individuati specifici protocolli preventivi atti a limitare e ridurre il rischio che vengano posti in essere i reati previsti dal Decreto.

Nello specifico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GMP prevede le seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale A** – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B** – Reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- **Parte Speciale C** – Reati di criminalità organizzata e di criminalità organizzata transnazionale;
- **Parte Speciale D** – Delitti contro l'industria e il commercio;
- **Parte Speciale E** – Reati societari;
- **Parte Speciale F** – Delitti contro la personalità individuale;
- **Parte Speciale G** – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- **Parte Speciale H** – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **Parte Speciale I** – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- **Parte Speciale L** – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **Parte Speciale M** – Reati ambientali;
- **Parte Speciale N** – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- **Parte Speciale O** – Reati tributari
- **Parte Speciale P** – delitti di contrabbando

### **4.3 I reati previsti dal Decreto per i quali non è stata prevista una specifica Parte Speciale**

Per quanto riguarda gli altri reati presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di GMP non presenti profili di alto rischio o tali comunque da far ritenere ragionevolmente probabile la commissione di un reato e, pertanto, la previsione di una specifica Parte Speciale.

Si tratta, infatti, di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della Società e che pertanto richiederebbero, quanto al sistema di controllo, un costo superiore a quello del bene da proteggere.

GMP, quindi, alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva per i reati non specificamente previsti da un'apposita parte speciale, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti)

del Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac e delle regole generali del Modello, nonché delle procedure adottate in azienda.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione interna, il potere di integrare il presente Modello è demandato al Consiglio d'Amministrazione.

#### **4.4 I delitti tentati**

Nelle forme del tentativo dei delitti previsti nel novero dei reati presupposto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo a metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'Ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Il Decreto non contiene indicazioni specifiche e cogenti sulla composizione dell'Organo di controllo.

GMP, in considerazione delle dimensioni della struttura, ha optato per una composizione monocratica.

L'OdV è indipendente e autonomo rispetto agli altri Organi Sociali, non ha compiti operativi e riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione.

Al momento della nomina, che al fine di garantire la continuità d'azione avrà durata triennale, il Consiglio d'Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Dirigente, durante la formazione del *budget* aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il *budget* non può essere modificato dal Consiglio d'Amministrazione prima della delibera di rinnovo dello stesso.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi, ove necessario, di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un Regolamento approvato dallo stesso Organismo nel corso della prima riunione successiva alla nomina.

## 5.2 Nomina, sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza

La nomina, la sostituzione e la revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio d'Amministrazione.

In particolare, la carica di Componente dell'OdV, in ossequio a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, è subordinata al possesso dei seguenti requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
  - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza da parte dei soggetti interni di GMP;
  - riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente al Socio Unico;
  - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività esecutive al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
  - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
  - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite ed adottate dallo stesso Organismo che provvede alla redazione di un proprio Regolamento;
- **professionalità**, potendo fare affidamento su un bagaglio di competenza sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle Funzioni Aziendali e delle Risorse Interne, nonché di Consulenti Esterni;
- **continuità d'azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ai componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Sono inoltre cause di ineleggibilità l'aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale nonché una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Sono considerate cause di revoca:

- il sopravvenire di una causa di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

- una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Società o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto.

Inoltre, i Componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso. In ogni caso, alla scadenza della carica, i Componenti dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri, restando fermo l'impegno della Società di provvedere in merito entro un ragionevole lasso temporale.

Ciascun Componente, infine, può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Componenti del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R..

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso e, comunque, entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

### 5.3 Funzioni e poteri dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. verificare l'idoneità del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
2. verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
3. curare l'aggiornamento costante del Modello, evidenziando al Consiglio d'Amministrazione l'opportunità di procedere in tal senso al fine di migliorarne l'idoneità e l'efficacia e comunque nei casi di: *i)* significative modificazioni dell'assetto interno di GMP e/o delle modalità di svolgimento delle attività; *ii)* modifiche normative; *iii)* significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
4. effettuare verifiche sull'attività di GMP ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
5. raccogliere ed archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello, nonché di circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
6. riferire periodicamente agli Amministratori in merito all'attuazione del Modello e, in particolare, sulle criticità riscontrate;
7. segnalare tempestivamente le eventuali violazioni del Modello;
8. assicurare i flussi informativi verso gli Amministratori;
9. promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello, nonché l'attività di formazione;
10. disciplinare il proprio funzionamento con un Regolamento che preveda il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
11. condividere il *budget* annuale con l'Organo Dirigente;

12. conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nell'attività a rischio e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio descritte nelle Parti Speciali del Modello;
13. coordinarsi con i responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D. Lgs. 231/01 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D. Lgs. 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sicurezza del lavoro;
14. verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio nel caso in cui vengano accertate violazioni delle prescrizioni;
15. eseguire attività di *follow up*, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
16. promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari (anche mediante l'intervento di Consulenti Esterni).

Per lo svolgimento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una precisa ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, pertanto, a mero scopo esemplificativo, ha la facoltà di:

- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di Consulenti Esterni;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, le unità organizzative, gli archivi, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione ritenuta doverosa;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute necessarie per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- disporre delle risorse finanziarie stanziata ogni qualvolta lo ritenga opportuno (c.d. *budget* dell'OdV, approvato con Delibera del CdA);
- disporre, ove ritenuto opportuno, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni.

## 5.4 Flussi informativi

### 5.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza alla Società

Come sopra anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce sull'attuazione del Modello e sugli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- nei confronti del Consiglio di Amministrazione, annualmente, attraverso la presentazione di una relazione scritta, nella quale sono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa altresì il Collegio Sindacale del contenuto di detto rapporto scritto;



- nei confronti dell'Amministratore Delegato, ove necessario, mediante un'informativa verbale o scritta in merito alle attività svolte dall'Organismo caratterizzate da particolare significatività ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;
- occasionalmente, nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dai Sindaci richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

#### **5.4.2 Flussi informativi dalla Società all'Organismo di Vigilanza**

Il D. Lgs. 231/01 dispone che il Modello adottato debba prevedere l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, la reportistica e la documentazione individuata all'interno nei protocolli di cui alla Sezione III del Modello, secondo le modalità e le tempistiche ivi definite;
- le informazioni, i dati, le notizie e i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali "sensibili" per la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. Segnalazioni);
- al verificarsi del presupposto, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

Oltre ai flussi informativi periodici, l'OdV deve essere informato in merito ad eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- gli esiti di eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società (compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti di cooperative e subappaltatori operanti anche occasionalmente presso le sedi della Società);
- possibili superamenti dei limiti di emissione/scarico previsti in autorizzazione;
- presunte violazioni dell'Addendum al Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I *report* predisposti e inviati all'Organismo di Vigilanza devono essere sottoscritti da colui che li ha predisposti che, in tal modo, si assume la responsabilità di quanto ivi indicato.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza - e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo medesimo in un apposito archivio per 10 anni, salvo diverse previsioni legislative.

### **5.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (*Whistleblowing Policy*)**

Oltre ai flussi informativi periodici di cui al paragrafo precedente, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine, e ad integrazione di quanto disposto dalla *Whistleblower Policy* del Gruppo Generac, GMP, in ossequio a quanto previsto dalla normativa nazionale e, in particolare, dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno adottare una propria *Whistleblowing Policy* e istituire un adeguato canale di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza.

Tale canale consiste in un indirizzo di posta elettronica [odv@towerlight.it](mailto:odv@towerlight.it), reso noto al personale aziendale, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo di Vigilanza.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

L'applicazione della *Whistleblowing Policy* è limitata ai casi in cui il segnalante sia in buona fede e ragionevolmente creda si sia verificato, ovvero si stia verificando o sia probabile che si verifichi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, uno dei seguenti eventi:

- modalità di gestione degli affari tali da costituire un reato o una violazione della legge (per esempio frode, corruzione, estorsione, furto, ecc.);
- inosservanza delle leggi in materia ambientale e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- abusi verbali o fisici, molestie sessuali, razzismo, discriminazione o qualsiasi altra condotta e comportamento immorale;
- discriminazione basate su sesso, razza, disabilità o religione;
- qualsiasi altra grave irregolarità, anche con riferimento a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- occultamento intenzionale di una delle precedenti.

Coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate potranno incorrere in sanzioni e responsabilità.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risultasse fondata, l'Organismo di Vigilanza, tenuto conto della natura della violazione, provvederà:

- a sollecitare l'Organo Gestorio a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente qualora sussistano i presupposti;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio d'Amministrazione della Società affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad informare il Consiglio d'Amministrazione affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

### **5.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (*Whistleblower*)**

La riservatezza dell'identità del segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 c.c. e nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo).

L'identità del segnalante, pertanto, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, in base alla gravità della questione sollevata, credibilità della questione contestata e probabilità che la problematica sollevata possa essere confermata da fonti certe.

### **5.5.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dagli stessi segnalanti, anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dai medesimi.

## **6. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **6.1 Principi generali**

Elemento costitutivo del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, dei protocolli previsti dal Modello (*cf.* art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

La Società ha pertanto adottato il presente sistema sanzionatorio in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01. Il sistema sanzionatorio opera nell'ambito delle normative vigenti e della contrattazione collettiva e non sostituisce gli altri regolamenti aziendali.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati all'interno di GMP.

Del presente sistema sanzionatorio è garantita piena ed effettiva conoscenza a tutti i Destinatari del Modello, anche tramite affissione nella bacheca aziendale.

## **6.2 I Destinatari del sistema disciplinare**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello innanzitutto i componenti degli Organi Sociali. Sono poi considerati Destinatari i Dipendenti, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato con la Società, i Dirigenti e i Terzi (Collaboratori Esterni, Consulenti, *Partner*, Fornitori, ecc.).

## **6.3 Le condotte**

Sono considerate violazioni del Modello tutti quei comportamenti (anche omissivi) che possono ledere, volontariamente o colposamente, l'efficacia dell'Addendum al Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si considerano violazioni del Modello le seguenti condotte:

- 1) violazioni lievi delle disposizioni contenute nel Modello attraverso un comportamento non conforme ai principi previsti e violazione di quanto previsto in materia di flussi informativi all'OdV;
- 2) violazioni del Modello attraverso l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento reiteratamente non conforme, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
- 3) adozione nelle aree a rischio di un comportamento contrario agli interessi della Società, tale da esporla al pericolo della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- 4) adozione nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque inequivocabilmente diretto a tal fine;
- 5) inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative e operative;
- 6) inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto;
- 7) omessa segnalazione all'OdV della commissione di uno reati previsti dal Decreto;
- 8) violazione del Modello e del Sistema di Sicurezza adottato ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- 9) omessa segnalazione dell'inosservanza e/o irregolarità commessa o di cui si è preso atto nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- 10) segnalazione calunniosa o diffamatoria di false violazioni del Modello. Sono altresì da considerarsi fonti di responsabilità segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la persona oggetto della segnalazione o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei presidi adottati a tutela del segnalante;
- 11) violazione delle misure adottate a tutela del segnalante (*Cfr.* Paragrafo 5.5 e seguenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo);

12) inosservanza dell'obbligo di invio dei c.d. "flussi informativi" a favore dell'Organismo di Vigilanza o, in generale, omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da parte di soggetti apicali.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni commesse.

In caso di reiterazione, infatti, è necessario ritenere che il soggetto non intenda osservare quanto prescritto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, pertanto, dovrà comportare l'applicazione di una sanzione grave se non addirittura estrema.

## **6.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

In conformità alla legislazione applicabile, la Società deve informare i propri Dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del Dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/01 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Restano, pertanto, ferme tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, salvo che per il richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e di comunicare per iscritto la inflizione del provvedimento.

Ciò premesso, in caso di violazione delle disposizioni indicate nel Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac, nel suo Addendum e nel Modello, al Dipendente potranno essere inflitte le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria, calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze (con o senza preavviso, ai sensi dell'art. 10 CCNL Metalmeccanici Industria).

Le sanzioni saranno irrogate in considerazione della gravità delle infrazioni. In particolare, infatti, sarà opportuno tener conto dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, e pertanto la Società dovrà applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato in merito alle eventuali sanzioni disciplinari irrogate, cosicché possa valutare l'opportunità di suggerire alla Società di provvedere alla modifica o aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo applicato. All'Organismo di Vigilanza, inoltre, è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto Legislativo 231/01. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto in considerazione degli sviluppi della normativa in materia.

## **6.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente**

In caso di violazione del Modello da parte di Dirigenti, GMP provvede ad irrogare le misure disciplinari ritenute idonee in relazione all'inosservanza commessa.

Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale Dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i Dirigenti dovessero incorrere potranno comportare anche provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

## **6.6 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac, al suo Addendum e al Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio d'Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare.

Il Consiglio d'Amministrazione, ove ritenuto opportuno, potrà revocare per giusta causa il Sindaco inadempiente ai sensi dell'art. 2400, comma 2 c.c., in attesa delle misure decise dall'Assemblea dei Soci.

## **6.7 Sanzioni nei confronti di altri Destinatari**

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri Destinatari delle norme del Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac, del suo Addendum e del Modello viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di Collaboratori Esterni (Consulenti, Fornitori, *Partner*), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto sarà sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Condotta Aziendale del Gruppo Generac, del suo Addendum e del Modello (a titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione *ex art.* 1456 c.c. del Contratto da parte di GMP), nonché attraverso opportune azioni giudiziali a tutela della Società.

## 6.8 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni dalla violazione del D. Lgs. 231/2001 da parte dei Soggetti sopra indicati.

## 7. IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE PER LA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

Al fine di rispettare i principi di cui al Modello e ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, la Società ha scelto di adottare, tra gli altri, un adeguato sistema di deleghe e procure.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi utili ai fini della prevenzione dei reati (come, ad esempio, la tracciabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui GMP attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema delle deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con soggetti terzi (tra cui, in particolare, la Pubblica Amministrazione) devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono abbinare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma della Società ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i)* i poteri del Delegato;
  - ii)* il Soggetto (organo o individuo) a cui il Delegato fa capo in via gerarchica;
  - iii)* gli altri Soggetti ai quali, eventualmente, le deleghe sono congiuntamente e/o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il Delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.



I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, se ritenuto opportuno, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella stessa oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito di queste, di analoghi poteri;
- un processo *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e/o revocate (ad esempio, assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissione, licenziamento, revoca, ecc.);
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui, in tutto o in parte, sono conferiti, congiuntamente o disgiuntamente, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

## **8. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

GMP, pertanto, garantisce la diffusione del Modello non solo tra i Dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società. In questo senso, strumenti idonei saranno adottati per informare i Destinatari di eventuali modifiche del Modello.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

La formazione del personale è obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello ed è gestita dall'Organo Dirigente in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.