

GE.S.A.C. S.p.A.

SOCIETÀ GESTIONE AEROPORTI CAMPANI S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231)**

REV	DATA	NATURA DELLA REVISIONE
00	08/07/2011	Prima emissione
01	25/01/2012	Revisione per aggiornamento con inclusione fattispecie reati ambientali
02	26/03/2013	Revisione per aggiornamento con inclusione nuove fattispecie di reati in materia di corruzione e di lavoro di cittadini stranieri con permesso di soggiorno irregolare
03	12/12/2014	Revisione per aggiornamento organigramma
04	10/05/2016	Revisione per aggiornamento in relazione a: nuovo reato di autoriciclaggio; nuovi reati ambientali; integrazione reati societari
05	27/02/2019	Revisione Parte Generale
06	19/05/2020	Revisione per aggiornamento sulla base del vigente organigramma; Ampliamento del catalogo degli illeciti-presupposto
07	25/03/2022	Revisione per aggiornamento sulla base del vigente organigramma; Ampliamento del catalogo degli illeciti-presupposto
08	27/01/2023	Revisione per aggiornamento con inclusione di reati in materia di beni culturali e paesaggistici
09	25/07/2023	Revisione per aggiornamento sulla base della nuova normativa relativa alla disciplina del <i>Whistleblowing</i> di cui al D.Lgs 24/2023
10	30/01/2024	Revisione per aggiornamento con inclusione dei reati presupposto in materia di turbata libertà degli incanti, Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente e Trasferimento fraudolento di valori.
11	30/01/2025	Revisione per aggiornamento a seguito dell'attività di razionalizzazione della struttura del Modello e relativi allegati, nonché a seguito dell'analisi delle novità normative intervenute fino a novembre 2024.
12	30/09/2026	Revisione a seguito dell'analisi delle novità normative intervenute fino ad Agosto 2026



PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI	5
Premesse	9
L'evoluzione del Modello in GE.S.A.C.	9
Il rispetto del Modello come primario valore aziendale	9
1. Il Decreto Legislativo 231/2001	10
1.1. La responsabilità amministrativa	10
1.2 La colpa di organizzazione.....	10
1.3. I reati presupposto previsti dal Decreto 231	11
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto	13
1.5 Gli autori dei reati	15
2. Adozione del Modello 231 da parte di GE.S.A.C.	15
2.1 Storia della Società e sua Mission	15
2.2 L'Assetto organizzativo di GESAC e gli strumenti di controllo.....	17
2.3. Metodologia di redazione e aggiornamento del Modello Organizzativo di GE.S.A.C.	22
2.4 Finalità del Modello	24
2.5 Elementi fondamentali del Modello e Allegati	25
2.6 Reati-presupposto rilevanti	25
2.7 Reati-presupposto esclusi (non rilevanti).....	26
2.8 Destinatari del Modello.....	27
2.9 Modifiche al Modello	27
2.10 Attività riferibili al vertice della Società	28
2.11 Diffusione e comunicazione del Modello.....	28
3. L'Organismo di Vigilanza	30
3.1 Nomina, composizione, revoca	30
3.2 Funzioni e poteri.....	33
3.3 Dotazione economica ed autonomia operativa	34
3.4 Whistleblowing	36
3.5 Reporting	40
3.6 Regolamento di funzionamento dell'OdV (rinvio).....	42
3.7 Rapporti con il Collegio Sindacale e le altre funzioni di controllo	42
4. Sistema disciplinare, sanzionatorio e codice etico.....	42
4.1 I principi generali e la funzione del sistema sanzionatorio.....	42
4.2 Le violazioni.....	43

PARTE GENERALE

Revisione: 12
Data: 30/09/2026

4.3 Tipologie di sanzioni e destinatari.....	43
4.4 Responsabile del Sistema disciplinare e Titolarità del potere sanzionatorio.....	44
4.5 Sanzioni in tema di “ <i>Whistleblowing</i> ”	44
4.6 Il rapporto fra Codice etico e Modello caratterizza gli obiettivi integrati	44
5. Piano di formazione del personale e sua attuazione	44
6. Il rapporto del Modello con la Legge Anticorruzione n. 190/2012 e con il D.Lgs. 24/2023 sul “ <i>Whistleblowing</i> ”.	46
6.1 La deliberazione ANAC n. 1134/2017	46
6.2 L’impatto sul D. Lgs. n. 231/2001 della riforma del Codice antimafia di cui alla legge n. 161/2017.....	46
6.3 Il D.Lgs. 24/2023 e la tutela del “ <i>Whistleblower</i> ”	47
6.4 Gli effetti in GE.S.A.C.	47

PARTE SPECIALE

ALLEGATI:

1. *Elenco dei Reati*
2. *Codice Etico*
3. *Addendum anticorruzione*
4. *Policy whistleblowing*
5. *Sistema disciplinare*
6. *Mappatura delle attività a rischio*
7. *Statuto dell'Organismo di Vigilanza*
8. *Flussi informativi OdV*
9. *Codice Etico Fornitori e Partner di GESAC S.p.A.*

DEFINIZIONI

Attività sensibile	Le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 (o "Decreto 231").
Attività strumentale	Le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto 231.
Autore del reato	Soggetto cui è imputabile la condotta incriminatrice di cui alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
Best practices	Modelli comportamentali che, per il carattere di ripetitività, nella prassi assurgono al rango di linee guida operative.
Codice Etico	I principi di comportamento e di controllo da osservare al fine di ridurre il rischio di commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. 231/01 contenuti nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione.
Comitato Etico	Organo collegiale interno alla Società, deputato allo svolgimento delle attività indicate all'interno del relativo Regolamento, ivi inclusa la gestione delle segnalazioni <i>whistleblowing</i> di competenza. Tale Comitato è composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Responsabile della Struttura Affari Legali e Societari e dall'RSPP.
Comitato Whistleblowing	Organo collegiale interno alla Società, deputato alla gestione delle segnalazioni <i>whistleblowing</i> . Tale Comitato è composto dai Responsabili della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Qualità e dell'Internal Auditing.
Compliance	Metodologia di valutazione del rischio di conformità normativa di procedimenti e procedure.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di GE.S.A.C. in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. n. 36/2023	Il codice dei contratti pubblici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.
Destinatari	Tutti coloro cui il Modello si rivolge e che sono tenuti alla osservanza e attuazione del medesimo (Organi di amministrazione e controllo, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori)
Delitto tentato	Il reato è consumato solo quando risultano realizzati tutti gli elementi costitutivi del medesimo. La figura del delitto tentato ricorre quando il soggetto attivo vuole commettere un reato e si attiva in tal senso, senza però realizzare il proposito criminoso per cause indipendenti dalla propria volontà (art. 56 c.p.)
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con GE.S.A.C., ivi compresi i dirigenti (dirigenti soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito loro, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa).
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Ente Pubblico	Ente: (i) dotato di personalità giuridica; (ii) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale; (iii) alternativamente, finanziato in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure sottoposto al controllo gestionale di questi ultimi (compresa la designazione di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza).
Fornitori	Soggetti che forniscono a GE.S.A.C. lavori, beni, servizi in virtù di accordi e/o contratti con la Società.
GE.S.A.C.	Società Gestione Servizi Aeroporti Campani S.p.A.
Incaricato di un pubblico servizio	Colui che <i>"a qualunque titolo presta un pubblico servizio"</i> , intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Pubblico Ufficiale	Colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, caratterizzata dalla formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dall'esercizio di poteri autoritativi o certificativi (art 357 c.p.).
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza, nonché sull'aggiornamento del Modello.
Organi sociali	Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di GE.S.A.C.
Pubblica Amministrazione	Tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale.
Partner	Controparti contrattuali di GE.S.A.C. S.p.A. (es. fornitori, subconcessionari, etc.), sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
Responsabilità amministrativa	Quella derivante alla Società dalla accertata verifica costitutiva di una o più delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 originando la comminazione delle correlate sanzioni.
Sanzioni	Reazione dell'ordinamento alla violazione di una delle fattispecie incriminatrici previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
Interesse	L'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello della Società.

Vantaggio	Il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo.
Società	GE.S.A.C. S.p.A., iscritta al R.E.A. di Napoli al n.324314; Capitale Sociale €27.368.432,00 int. vers.; Uffici Direzionali presso Aeroporto di Capodichino - 80144 Napoli - Italy - P.IVA e C.F. 03166090633.
Terzi	I soggetti non appartenenti a GE.S.A.C. S.p.A., ai quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
Vertici aziendali	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, nonché tutti i dirigenti con responsabilità strategiche che sono responsabili a diverso livello dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del Sistema dei Controlli Interni, in conformità con le direttive del Consiglio di Amministrazione.
Whistleblower	Soggetto che riferisca alle autorità preposte in GE.S.A.C. condotte illecite o fraudolente di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con la Società.
Whistleblowing	Sistema per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni nazionali, nonché di disposizioni normative europee.

Premesse

L'evoluzione del Modello in GE.S.A.C.

Il Modello di GE.S.A.C. è stato adottato inizialmente con delibera del Consiglio di Amministrazione del 8 luglio 2011 e successivamente aggiornato ogni qualvolta necessario in conseguenza di variazioni organizzative o novità legislative che hanno interessato il D. Lgs. 231/2001 e da ultimo, in data 30/09/2026, di cui il presente documento costituisce la formale e sostanziale consacrazione, al fine di integrare **il contenuto del Modello con le prescrizioni stabilite dalle novità normative intervenute successivamente all'ultimo aggiornamento del Modello (30/01/2025) fino ad agosto 2026.**

Il rispetto del Modello come primario valore aziendale

Nell'attuale quadro normativo generale la lotta al malaffare, alle mafie, al riciclaggio, alla corruzione, ai turpi traffici, ecc., deve fungere a pieno titolo da volano per la crescita economica, consentendo una più concreta tutela di tutte le situazioni giuridiche fondamentali.

In questo ambito specifico, il sistema adottato dalla Società, di piena conformità alle previsioni del Decreto, innervato sul pieno e rigoroso rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle leggi che lo stesso intercetta, deve essere illuminato sin dal primo contatto rilevante col personale in organico e con tutti coloro che dall'esterno entrano in rapporto giuridico con la Società, in quanto **il rispetto del Modello in GE.S.A.C. assurge al rango di primario valore aziendale.**

Resta fermo il principio, già da tempo consolidato, che il Consiglio di Amministrazione intende, attraverso l'adozione del Modello:

- rendere noto a tutti coloro che a diverso titolo collaborano con GE.S.A.C., che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti o comportamenti che violino la regolamentazione interna (procedure, regolamenti interni, presidi, Codice Etico e Codice Etico Fornitori e Partners);
- assicurare al massimo livello raggiungibile sulla scorta degli insegnamenti giurisprudenziali, dottrinari e delle *best practices* di settore, la prevenzione della commissione di illeciti, qui con particolare riferimento ai reati-presupposto del Decreto 231, nonché dei reati corruttivi in danno della Società e degli altri potenzialmente incisi nell'ambito dell'attività svolta, mediante: i) **il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio;** ii) **la formazione dei dipendenti e dei collaboratori alla corretta realizzazione dei loro compiti;**
- diffondere e promuovere una **cultura della trasparenza e della legalità all'interno della Società, quale ulteriore valore primario.**

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1. La responsabilità amministrativa

I principi di matrice generale che qualificano l'attività in GE.S.A.C., in questo ambito specifico di *compliance* secondo il Decreto 231 e le Linee guida di Confindustria, sono i seguenti:

- I. La responsabilità amministrativa **per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società**:
 - a. **da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (o chief officer) o di una sua unità organizzativa** dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti "soggetti apicali");
 - b. **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali di cui alla lettera a) di cui sopra** (cosiddetti sottoposti).

GE.S.A.C. non è, comunque, responsabile se "apicali o subordinati" hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

La responsabilità di GE.S.A.C. può essere esclusa anche quando, **prima della commissione del fatto**:

- siano predisposti e attuati **modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231**;
- sia stato istituito un **organo di controllo, con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli** di organizzazione e gestione.

Nell'ipotesi di **reati commessi dai vertici**, la responsabilità di GE.S.A.C. è esclusa qualora quest'ultima dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello esistente e che non vi sia stato, altresì, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di **reato realizzato dal sottoposto**, invece, l'esclusione della responsabilità di GE.S.A.C. è subordinata all'adozione di presidi comportamentali adeguati alla natura e al tipo di attività svolta. Tali presidi garantiscono che le attività della Società siano svolte nel rispetto della legge e agevolino la scoperta e l'eliminazione tempestiva di situazioni a rischio.

La responsabilità amministrativa di GE.S.A.C. non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

1.2 La colpa di organizzazione

L'esclusione della responsabilità di GE.S.A.C. è prevista in tutte le situazioni in cui non sia possibile attribuire all'ente alcun profilo di colpa sotto il profilo gestionale, organizzativo e/o preventivo.

In altri termini, la società non può essere ritenuta responsabile per fatti illeciti commessi da soggetti apicali o sottoposti, qualora sia dimostrato che l'ente abbia adottato e attuato in modo efficace tutte le misure idonee a prevenire la commissione del reato.

Ciò include l'implementazione di un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001, la predisposizione di presidi di controllo adeguati e il corretto funzionamento di un Organismo di Vigilanza.

1.3. I reati presupposto previsti dal Decreto 231

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto 231 dopo l'ultimo aggiornamento dei reati presupposto operato con le disposizioni normative citate in premessa sono riconducibili alle categorie di seguito riepilogate secondo il dato testuale normativo e che sono, limitatamente a quelle effettivamente ritenute applicabili, declinate nella parte speciale del presente Modello.

(Elenco delle fattispecie di reato presupposto recepite nel Decreto 231 al mese di **Agosto 2026**)

- I. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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 (Art. 24).**
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis).**
- III. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter).**
- IV. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25).**
- V. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis).**
- VI. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1).**
- VII. Reati societari (Art. 25-ter)**
- VIII. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater).**
- IX. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1).**
- X. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies).**
- XI. Abusi di mercato (Art. 25-sexies).**

- XII. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies).
- XIII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies).
- XIV. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1)
- XV. **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (Art. 25-octies.2)**
- XVI. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies).
- XVII. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies).
- XVIII. Reati ambientali (Art. 25-undecies).
- XIX. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).
- XX. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies).
- XXI. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies).
- XXII. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies).
- XXIII. Contrabbando (Art.25 –sexiesdecies).
- XXIV. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies).
- XXV. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).
- XXVI. **Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies)**

La responsabilità della Società può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente **compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.**

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società ha anche tenuto conto delle **"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"**, elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata di giugno 2021, in particolare nella definizione dell'impianto della presente Parte Generale e nella

valorizzazione della necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società (e in particolare dell'organo dirigente). Si consideri in ordine all'efficacia sostanziale dell'allineamento a dette Linee Guida che per pacifico approdo interpretativo esse costituiscono un affidabile criterio orientativo e possono fondare per gli enti destinatari un ragionevole affidamento sul fatto che le medesime rappresentino la consolidazione delle *best practice* di settore ove non siano superate da una disciplina normativa successiva o risultino diffusamente confutati da un orientamento giurisprudenziale contrario. Quindi, non sono vincolanti per il giudice ma certamente costituiscono una fonte autorevole di affidamento per i destinatari della disciplina che può essere disattesa solo in presenza di una evidente inadeguatezza della cautela rispetto al caso di specie o ad una sua confutazione da parte di fonti di grado superiore o da norme tecniche successive.

1.4 Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto 231 codifica un sistema sanzionatorio per gli illeciti amministrativi dipendenti da uno dei reati previsti che è sostanzialmente binario, all'interno del quale viene individuata una triade di risposte punitive distinguendosi la **sanzione pecuniaria**, le **sanzioni interdittive** e la **confisca** - che sono, tutte, "**sanzioni principali**", perché applicabili autonomamente - dalla "**sanzione accessoria**" della **pubblicazione della sentenza**, la quale viene affiancata alle sanzioni di natura interdittiva, anche se è fuor di dubbio che non ne condivide la natura, così che nel Decreto 231 riceve un'autonoma disciplina.

Più esattamente, **le sanzioni interdittive** (art. 9, comma 2, dalla lett. a) alla lett. e)), sono le seguenti:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- i. la Società abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, oppure da un soggetto subordinato, se viene provato che la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da 3 mesi a 2 anni, ma possono, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva. Costituiscono "**sanzioni principali**", **con funzione prevalentemente general-preventiva**, potendo, in ragione del tipo prescelto, paralizzare l'attività della Società oppure condizionarne l'operatività,

attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie; nonché "sanzioni obbligatorie" in sede giudiziaria.

Tali misure possono essere applicate a GE.S.A.C **anche in via cautelare**, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità della Società, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelativamente applicate) qualora la Società, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperata in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva potrà disporre che GE.S.A.C. continui ad operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

Per quanto riguarda l'entità delle sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità della Società, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00 e viene fissato sulla base della situazione economico/finanziaria della Società, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- (1) della gravità del fatto;
- (2) del grado della responsabilità dell'ente;
- (3) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per i soli reati in materia di violazione delle misure restrittive UE introdotti dal D.Lgs. 211/2025, la sanzione pecuniaria è invece calcolata in percentuale del fatturato globale totale dell'ente, in misura compresa tra lo 0,5% e il 5% con riferimento all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Nel caso in cui il fatturato non fosse determinabile, sono definiti range fissi con importi sostitutivi.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze

dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso e sia stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abuso di mercato se il prodotto o il profitto della Società è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

In merito alla **confisca** è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.5 Gli autori dei reati

Sono i soggetti seguenti:

- coloro i quali siano titolari, all'interno di GE.S.A.C., di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale;
- coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Funzioni/Uffici/Direzioni dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
- coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);
- chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partner* nelle eventuali associazioni temporanee (A.T.I.) o società con cui GE.S.A.C. opera.

2. Adozione del Modello 231 da parte di GE.S.A.C.

2.1 Storia della Società e sua Mission

GE.S.A.C. S.p.A. – Gestione Servizi Aeroporti Campani – è stata costituita nel 1980, a maggioranza pubblica, su iniziativa del Comune di Napoli, della Provincia di Napoli e dell'Alitalia (la quota di quest'ultima è stata successivamente rilevata dalla SEA di Milano). Nell'agosto del 1997, gli enti pubblici azionisti hanno ceduto alla BAA, gruppo inglese *leader* nel mondo nella gestione aeroportuale, ognuno, il 35% delle azioni in proprio possesso. Con l'acquisizione del pacchetto azionario di maggioranza da parte di BAA, lo scalo di Napoli è il primo aeroporto italiano ad essere privatizzato. Nel dicembre 2010, F2i – Fondi Italiani per le Infrastrutture-SGR acquisisce la maggioranza azionaria di GE.S.A.C. Nel febbraio 2015 F2i firma un accordo di vendita del 49% di F2i Aeroporti S.p.A. alla cordata composta da Ardian (60%) e Crédit Agricole Assurances (40%) (Cavour Aero SA).

A seguito di questa cessione F2i Aeroporti ha cambiato la sua denominazione sociale in 2i Aeroporti Spa. 2i Aeroporti è la holding che oggi detiene partecipazioni, in SAGAT S.p.A. (Aeroporto di Torino), SEA S.p.A. (Aeroporti di Milano Malpensa e Linate), Aeroporto Friuli-Venezia Giulia SpA, ADB spa (Aeroporto di Bologna) GE.S.A.C. S.p.A. (Aeroporto di Napoli e Salerno).

A novembre 2024, Asterion Industrial Partners - tramite la società veicolo Mercurio SpA - ha acquisito la quota del 49% del capitale sociale di 2i Aeroporti da Cavour Aero S.A.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto **l'oggetto principale della Società** *"consiste nello sviluppo, progettazione, realizzazione, adeguamento, gestione, manutenzione ed uso degli impianti e delle infrastrutture per l'esercizio dell'attività aeroportuale nonché delle attività connesse o collegate purché non a carattere prevalente. La società pertanto potrà effettuare: - la conduzione, manutenzione e sviluppo dei servizi aeroportuali e di aerostazioni passeggeri e merci negli aeroporti della Campania, inclusi i servizi di gestione delle piste e dei piazzali di sosta dei veicoli; - l'espletamento dei servizi di assistenza a terra e dei servizi commerciali in ambito aeroportuale nonché tutti gli altri servizi che verranno elencati nelle Concessioni del Ministero dei Trasporti e dell'Aviazione Civile (ora Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti); - l'espletamento dei servizi per la programmazione, la realizzazione, lo sviluppo, l'adeguamento, la manutenzione e l'uso degli impianti e delle infrastrutture per l'esercizio delle attività aeroportuali; - l'espletamento dei trasporti in superficie inerenti all'attività aeroportuale e potrà addivenire, previa acquisizione delle aree occorrenti, alla costruzione di opere che siano rivolte all'ampliamento, all'ammodernamento, all'integrazione di strutture di assistenza al volo ed a terra, considerate utili ai fini del migliore assetto degli aeroscali, compiendo all'uopo le occorrenti operazioni finanziarie anche eseguendo direttamente impianti di ogni tipo, necessari all'agibilità degli aeroporti. La società potrà gestire tutti i servizi nei porti, eliporti ed idroscali nella regione Campania e tutti i servizi collegati alle attività aeree, marittime e terrestri da svolgere in detti complessi"*.

2.2 L'Assetto organizzativo di GESAC e gli strumenti di controllo

La Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da 9 membri componenti, come di seguito indicati:

Consiglio di Amministrazione

Presidente: Carlo Borgomeo

Amministratore Delegato: Roberto Barbieri

Consiglieri di Amministrazione: Rita Ciccone, Alessandro Federico, Andrea Bussolati Dell'Orto, Laura Pascotto, Gianfranco Cacace, Andrea Prete, Roberta Neri, Bice Francesca Di Gregorio.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti; Il Presidente e uno dei membri effettivi, sono designati, rispettivamente, dal Ministero dell'Economia e Finanza e dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, gli altri membri sono di nomina assembleare.

Presidente: Fabrizio Mocavini

Sindaci effettivi:, Maurizio di Marcotullio, Giulio Chiostrì, Annamaria Bortolotti, Alessia Fulgeri

Sindaci supplenti: Giancarlo Strada, Davide Martelli

Il sistema organizzativo in GE.S.A.C. è costruito sui seguenti pilastri:

Al primo livello vi sono i seguenti requisiti fondamentali:

- I. **esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;**
- II. **chiara, formale e conoscibile descrizione e individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione/chief officer e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;**
- III. **precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;**
- IV. **adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.**

Al secondo livello vi sono i seguenti principi generali di controllo interno:

1. Norme comportamentali:

- **esistenza di un Codice Etico che descrive regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;**

- definizione di ruoli e responsabilità;
- la regolamentazione interna declina ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione è resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

2. Presidi e norme interne:

- le attività sensibili sono regolamentate in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possono identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- è individuato e formalizzato uno o più Responsabili per ciascuna attività sensibile.

3. Segregazione dei compiti:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante sono separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non c'è identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

4. Poteri autorizzativi e di firma:

- è definito un sistema di procure e deleghe all'interno del quale vi è una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando GE.S.A.C. e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe ex art. 16 D.Lgs. 81/2008, procure e connessi limiti di spesa) sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure esistenti sono coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- sono previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe identifica, tra l'altro: i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega; l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti; le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe sono attribuite secondo i principi di: autonomia decisionale e finanziaria del delegato; oppure idoneità tecnico-professionale del delegato; o ancora sulla base della disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

5. Attività di controllo e tracciabilità:

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna sono formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- la documentazione afferente alle attività sensibili è adeguatamente formalizzata e riporta la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile

- del compilatore/supervisore; la stessa viene archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- sono ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - è prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema prevede l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
 - i documenti riguardanti l'attività della Società, e in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della direzione/chief officer competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
 - l'accesso ai documenti già archiviati è sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

Presidi di controllo specifici

I presidi di controllo specifici definiti nelle parti speciali del modello organizzativo, nonché nelle procedure/policies societarie, rappresentano strumenti essenziali per presidiare i processi e le attività sensibili, al fine di mitigare il rischio di commissione di reati potenzialmente configurabili. Tra essi, si menzionano i principi di controllo cardine, necessari in un'ottica prevenzionistica in relazione alla commissione dei reati: la segregazione delle funzioni, la quale garantisce una corretta distribuzione delle responsabilità, prevenendo la concentrazione di poteri decisionali. Le autorizzazioni preventive, mediante approvazioni plurime, rafforzano il controllo sulle operazioni più rilevanti, assicurando maggiore trasparenza e conformità. Il monitoraggio continuo avente ad oggetto lo svolgimento delle attività, attuato tramite controlli e verifiche periodiche, consente di rilevare tempestivamente eventuali criticità. La tracciabilità delle attività è assicurata attraverso una formalizzazione accurata e sistematica delle operazioni svolte, che permette un controllo ex post completo.

Strumenti di Controllo esistenti

GE.S.A.C., anche ai fini del presente Modello, ha adottato, tra gli altri, i seguenti manuali, procedure e regolamenti:

Policy:

- ⇒ Affidamento Sub-Concessioni Commerciali Non Aviation;
- ⇒ Nomina Commissioni Di Gara;
- ⇒ Gestione Eventi/ Sponsorizzazioni;
- ⇒ Gestione della Comunicazione con i Media;

- ⇒ Consulenze;
- ⇒ [Politica per la Qualità, la Sicurezza, l'Ambiente e l'Energia;](#)
- ⇒ [Interventi di responsabilità sociale e cooperazione comunità limitrofe;](#)
- ⇒ [Politica per la Catena di Fornitura Responsabile;](#)
- ⇒ [Politica per la Parità di Genere.](#)

Manuali:

- ⇒ Manuale del Sistema di gestione della Qualità, Sicurezza, Ambiente ed Energia;
- ⇒ Manuale di Aeroporto;
- ⇒ Manuale della funzione Internal Auditing;
- ⇒ [Linee guida sulla valutazione del "rischio elevato" per la DPIA obbligatoria e sulla consultazione preventiva al garante per la protezione dei dati personali;](#)
- ⇒ [Airport Pavement Management System;](#)
- ⇒ [Manuale operativo parcheggi Aeroporto di Napoli;](#)
- ⇒ [Metodologia cyber risk assessment;](#)
- ⇒ [Manuale Informativo di Sicurezza;](#)
- ⇒ [Airside Safety & Driving Operations Code – NAP.](#)

Procedure:

- ⇒ Formulazione ed approvazione degli investimenti;
- ⇒ Ciclo Attivo;
- ⇒ Ciclo Passivo;
- ⇒ Acquisti;
- ⇒ Gestione della documentazione;
- ⇒ Gestione del Personale;
- ⇒ Deleghe e procure;
- ⇒ Gestione terze parti GDPR;
- ⇒ Sicurezza informatica e data breach;
- ⇒ Budgeting;
- ⇒ Finanziamenti pubblici;
- ⇒ Canali pubblicitari;
- ⇒ Gestione della fiscalità;
- ⇒ Gestione del contenzioso;
- ⇒ Gestione sito internet;
- ⇒ Appalti di manodopera;
- ⇒ Scritture Contabili Non Ricorrenti;
- ⇒ Finanziamenti passivi;
- ⇒ Gestione Tesoreria;
- ⇒ Documentazione antimafia;
- ⇒ Procedura gestione commesse di investimento;
- ⇒ Gestione ricavi parking;
- ⇒ Trasferte;
- ⇒ Gestione dei Rifiuti;

- ⇒ Gestione e conservazione dei documenti informativi con valore probatorio;
- ⇒ Gestione Social Media;
- ⇒ Gestione Aggressioni Personale Aeroportuale;
- ⇒ Gestione Property;
- ⇒ Acquisizione e gestione delle polizze assicurative
- ⇒ Diritto di accesso e altri diritti ex artt. 15-22 GDPR;
- ⇒ Consenso;
- ⇒ Iter progettazione;
- ⇒ Gestione dei dati aeronautici relativi alle caratteristiche fisiche dell'aeroporto;
- ⇒ Esecuzione e direzione lavori;
- ⇒ Sicurezza cantieri;
- ⇒ Gestione della segnaletica aeroportuale – NAP;
- ⇒ Acquisizione e monitoraggio KPI ESG.

Regolamenti:

- ⇒ Regolamento per la stipula dei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia comunitaria;
- ⇒ Regolamento Comitato Etico;
- ⇒ Regolamento Comitato Whistleblowing;
- ⇒ Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- ⇒ Regolamento Comitato Rischi;
- ⇒ Regolamento della viabilità e parcheggi dell'aeroporto di Napoli;
- ⇒ Regolamento termini e condizioni di acquisto sui canali digitali;
- ⇒ Regolamento del comitato coordinamento aeroportuale – NAP;
- ⇒ Internal Audit Charter - mandato della Funzione Internal Audit.

Tali documenti costituiscono validi strumenti di controllo ai fini del Modello organizzativo e sono parti integranti dello stesso.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano *“modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”*. La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati contemplati dal Decreto possono essere realizzati anche tramite le risorse finanziarie dell'Ente (es.: costituzione di fondi extra contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Per impedire tali condotte, la Società ha adottato meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie della Società.

Si fa presente che i flussi finanziari della Società vengono generati dalle attività, di seguito elencate, oggetto di regolamentazione e controllo:

- Attività di approvvigionamento di beni e servizi;

- Approvvigionamento di beni, servizi e lavori sotto soglia comunitaria: nel rispetto del Regolamento Affidamento Lavori Sottosoglia e procedure di affidamento dei contratti di lavori, forniture e servizi di cui alla disciplina del D. Lgs. 36/2023, "Nuovo Codice degli Appalti Pubblici";
- Approvvigionamento di beni, servizi e lavori sopra soglia comunitaria: nel rispetto del "Nuovo codice dei Contratti Pubblici" di cui al D.Lgs. n. 36/2023;
- Assunzione di personale;
- Predisposizione del Bilancio: l'attività di predisposizione del bilancio è un'attività propria del Consiglio di Amministrazione;
- Poteri di firma e di spesa: il potere di firma è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione al Presidente, all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti indicati.

2.3. Metodologia di redazione e aggiornamento del Modello Organizzativo di GE.S.A.C.

L'architettura del Modello è stata realizzata sulla base delle Linee Guida di Confindustria; è scomposto in una serie di attività funzionali alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi con specifico riferimento al Decreto 231. Ciò secondo una progettualità di analisi che può essere sinteticamente descritta come segue nei suoi capisaldi.

Fase 1 – Analisi preliminare dei processi e delle attività

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

Scopo della Fase 1 è stato, pertanto, l'identificazione degli ambiti oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente configurarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto. Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della governance e della struttura organizzativa della Società, volta ad acquisire un quadro d'insieme delle attività svolte e dell'organizzazione al momento dell'avvio del progetto e ad identificare gli ambiti oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo, sia legale, ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Fase 2 – Identificazione dei responsabili dei processi / attività sensibili

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero i soggetti con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili. In particolare, tramite analisi documentale e interviste mirate, è stata definita una "mappatura preliminare dei processi/attività sensibili" verso cui indirizzare l'attività di analisi.

Fase 3 – Mappatura delle attività sensibili e delle aree di rischio

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare, per ogni processo/attività sensibile individuati nelle Fasi 1 e 2, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, i fattori quantitativi e qualitativi di rilevanza del processo (es. frequenza, valore delle transazioni sottostanti, esistenza delle evidenze storiche di comportamenti devianti, impatto sugli obiettivi aziendali, ecc.), al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto. Tramite interviste ai responsabili delle funzioni, è stato creato un documento contenente la mappatura delle attività c.d. "a rischio" che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto. Tale mappatura, include l'individuazione delle funzioni aziendali interessate e dei potenziali reati associabili e delle possibili modalità di commissione del reato nello svolgimento delle stesse. A tal proposito si evidenzia che, ai fini della mappatura, i singoli reati sono stati presi in considerazione, oltre che nella forma consumata anche, ove ipotizzabile, nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto). In particolare, nel documento sono stati censiti due livelli di scomposizione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto: i. i processi sensibili che rappresentano le macro-aree in cui sono svolte le singole attività nell'esercizio delle quali potrebbero concretizzarsi i rischi di reato; ii. le attività sensibili, che presentano rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato. Sulla scorta della mappatura delle attività a rischio-reato, nella "Parte Speciale" del presente Modello sono stati integrati, nell'ambito dei diversi capitoli relativi ai vari processi considerati, alcuni presidi comportamentali. Essi si aggiungono alle misure preventive specifiche predisposte in relazione ad ogni attività sensibile integrandone il contenuto dei presidi di controllo già esistenti.

Fase 4 – Definizione del Modello di organizzazione e gestione

Scopo della Fase 4 è stato quello di definire il Modello della Società, Parte Generale e Parte Speciale, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del Decreto e le principali indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalle Associazioni di categoria in quanto applicabili e rilevanti per il settore in cui opera la Società.

Il Modello è periodicamente aggiornato, su proposta dell'Organismo di Vigilanza che ne monitora costantemente lo stato, in funzione delle evoluzioni normative ed organizzative con la metodologia descritta nelle fasi precedenti.

Fase 5 – Aggiornamento del Modello

Nell'osservanza di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ai sensi del quale l'efficace attuazione del Modello richiede "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività", la verifica del Modello al fine del suo aggiornamento avviene nel caso di:

- rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
- intervenute modifiche normative (e.g. quando il legislatore introduce *ex novo* o modifica i reati presupposto o modifica alcune prescrizioni del Decreto) o comunque interventi della giurisprudenza, tali da segnare nuovi orientamenti interpretativi della disciplina prevista dal Decreto 231;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificata inadeguatezza del Modello (e.g. nel caso in cui fosse accertata una non piena effettività del Modello ovvero incoerenza fra il Modello e i comportamenti concreti dei Destinatari).

2.4 Finalità del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello in GE.S.A.C. rappresenta non solo uno strumento di prevenzione di eventuali reati, ma integra, in quanto insieme di regole a cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, il sistema di controllo interno della Società. Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni. Il Modello di GE.S.A.C. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ✓ determinare la **consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione di illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;**
- ✓ **ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GE.S.A.C.,** in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali essa si attiene;
- ✓ consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di **intervenire tempestivamente** per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.5 Elementi fondamentali del Modello e Allegati

Il Modello si compone:

- i. di una **parte generale**, che contiene i principi fondamentali del Modello applicabili a GE.S.A.C. nel suo complesso,
- ii. e di una **parte speciale – distinta in capitoli**, in cui vengono identificate le aree di attività a rischio, e contengono i principi di comportamento e gli elementi di controllo applicati in relazione a ogni processo sensibile con riferimento alle disposizioni delle procedure funzionali alla riduzione del rischio di commissione dei reati di volta in volta affrontati – con i relativi **allegati**, afferenti elementi centrali nel presidio in GE.S.A.C. dei rischi rilevanti ai sensi del Decreto 231.

2.6 Reati-presupposto rilevanti

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto e successive integrazioni possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- delitti contro la fede pubblica in materia di falsità in moneta, in carte di pubblico credito e in valori bollo;
- 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 e, tra i delitti contro la persona, il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro;
- reati ambientali;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare, qualora costituisca reato;
- reati informatici e trattamento illecito di dati;
- reati societari;
- reati transnazionali;
- reati tributari;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa;

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti¹ e trasferimento fraudolento di valori;
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- reati di contrabbando;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- delitti contro gli animali.

2.7 Reati-presupposto esclusi (non rilevanti)

Gli incontri e le interviste con i referenti delle strutture hanno avuto ad oggetto domande volte ad individuare il grado di rischio potenziale delle attività e gli eventuali controlli esistenti posti a presidio delle singole attività sensibili.

Sono state mappate tutte le attività risultate, a vario titolo, a rischio reato.

Si evidenzia che, nell'effettuare la mappatura delle attività a rischio reato, sono stati seguiti criteri differenti a seconda delle fattispecie criminose ipotizzabili e dell'applicabilità delle stesse al caso di specie.

A seguito di tale analisi, non sono state ritenute applicabili alla realtà della Società le categorie di reato di seguito elencate:

- il reato di "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (c.d. infibulazione) ex art. 25 – quater 1;
- in relazione ai reati ex **art. 25 – quinquies** (Delitti contro la personalità individuale), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Tuttavia si evidenzia che la Società ha previsto nel Codice Etico specifici principi di comportamento al riguardo;
- i reati in materia di *Market Abuse* ex **art. 25 – sexies**, non sono applicabili in quanto GE.S.A.C. non è società quotata in borsa e non ha mai emesso o emette strumenti finanziari quotati;
- i reati previsti dall'art. **25 – undecies** del D. Lgs. 231/2001 non sono stati ritenuti applicabili limitatamente alle fattispecie di danneggiamento, cattura, prelievo, detenzione di flora, fauna protette e distruzione o danneggiamento di habitat in siti protetti nonché commercio o detenzione abusivi di flora e fauna. Non sono stati inoltre ritenuti applicabili i reati di cui all'art. 3 della L. 543/1993 in materia di immissioni nocive in atmosfera, se non limitatamente, per quanto ipotizzabile, in relazione alle immissioni collegate all'utilizzo degli impianti di condizionamento.
- in relazione ai reati ex **art. 25 – terdecies** del Decreto in materia di razzismo e xenofobia si è ritenuto che le condotte previste dal reato presupposto si sostanziano in comportamenti ed attività sostanzialmente non ascrivibili ai processi gestiti dalla Società. Tuttavia, si evidenzia che la Società ha previsto nel Codice Etico specifici principi di comportamento al riguardo;

¹ La disposizione, avente portata residuale, opera un rimando a "ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale", laddove la condotta abbia ad oggetto "strumenti di pagamento diversi dai contanti".

- in relazione ai reati ex **art. 25 – quaterdecies** del Decreto (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa;
- i reati previsti dall'art. **25 – septiesdecies** del D. Lgs. 231/2001, recante "Delitti contro il patrimonio culturale", ad eccezione della fattispecie inerente alla distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), non sono stati ritenuti applicabili, in quanto le condotte previste dai reati presupposto in oggetto si sostanziano in comportamenti ed attività non ascrivibili ai processi gestiti dalla Società;
- i reati di cui all'art. **25 – duodevicies**, rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", non sono stati ritenuti applicabili in quanto la specifica attività svolta dalla Società non presenta profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della commissione di tali reati, nell'interesse o a vantaggio di GESAC.

2.8 Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato a tutti coloro che operano per la Società e che collaborano per quest'ultima, segnatamente alle seguenti categorie di soggetti:

- i componenti degli Organi della Società;
- tutto il personale dirigente e non dirigente che opera in nome e per conto della Società;
- i collaboratori;
- la Società esige, altresì, il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti terzi che la rappresentano senza vincoli di dipendenza (es. consulenti, fornitori). In particolare, **i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico Fornitori e Partner, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.**

2.9 Modifiche al Modello

Il Consiglio di Amministrazione di GE.S.A.C. delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a:

- a) **modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi,**
- b) **significative violazioni delle prescrizioni del Modello;**
- c) **modifiche dell'assetto interno di GE.S.A.C. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;**
- d) **esito dei controlli;**

e) evoluzione significativa delle coordinate giurisprudenziali sulla corretta applicazione delle disposizioni del Decreto 231.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione verranno comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, verificherà che siano rese operative. L'OdV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa. In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, **il Consiglio di Amministrazione può delegare all'Amministratore Delegato il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, modifiche di carattere meramente descrittivo**, non sostanziale, ove per tali si intendono quelle relative ad elementi e informazioni che derivano da atti ufficiali deliberati dall'organo amministrativo o da funzioni aziendali munite di specifica delega (quali, ad esempio, l'organigramma e il documento di definizione della struttura organizzativa). **In occasione della presentazione della relazione riepilogativa semestrale, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni medio tempore intervenute.**

2.10 Attività riferibili al vertice della Società

Come già chiarito i reati da cui può originare la responsabilità di GE.S.A.C. ai sensi del Decreto 231 possono essere realizzati tanto dal c.d. soggetto apicale, quanto dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione di GE.S.A.C. è coinvolto direttamente nella gestione ordinaria e straordinaria della Società; pertanto, è difficile ipotizzare l'esistenza di un diaframma che lo esoneri dalle responsabilità. Il Decreto 231 prevede, nel caso di reato realizzato dal vertice, un'inversione dell'onere della prova spettando, quindi, alla Società dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato. Pertanto, nel caso di reato integrato dal Consiglio di Amministrazione, non è sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un componente "infedele", ma si richiede che non vi sia stato omesso o carente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello. Il Consiglio di Amministrazione è il destinatario naturale delle previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del Decreto 231. Per effetto di tale indicazione normativa, si ritiene necessario che l'attività di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza abbia ad oggetto anche l'operato del Consiglio di Amministrazione.

2.11 Diffusione e comunicazione del Modello

Al fine di **garantire l'efficace attuazione del Modello** è necessario **garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i soggetti aziendali, siano essi:**

- apicali;
- dipendenti non apicali;
- *Partner, consulenti, collaboratori* che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti contrattuali con GE.S.A.C.

A tal fine le Direzioni della Società devono garantire:

- la reperibilità del Modello e dei suoi allegati nell'archivio documentale elettronico aziendale e per estratto sul sito di GE.S.A.C.;
- **la comunicazione dell'avvenuta adozione del Modello a tutte le risorse in organico**, con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo;
- invio del Modello, a mezzo e-mail, al revisore contabile, con tracciabilità dell'avvenuta consegna; per i neoassunti, comunicazione nella lettera di assunzione con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo, e per i soggetti apicali consegna materiale del Modello con tracciabilità dell'avvenuta consegna;
- **inserimento di specifica clausola contrattuale per collaboratori esterni e partner, volta a formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello.**

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Nomina, composizione, revoca

L'OdV ha natura collegiale, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di GE.S.A.C., composto da 3 (tre) membri, così ripartiti;

✓ **un esponente interno** della Società, privo di deleghe operative, solitamente riconducibile alla funzione *Internal Audit*, quale membro interno dell'OdV;

✓ **due professionisti esterni** muniti di competenza e comprovata esperienza in materia di responsabilità amministrativa sancita dal D. Lgs. 231/2001, *corporate governance*, attività di controllo, oltre che immuni da cause di incompatibilità/ineleggibilità secondo la vigente normativa in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV, tra i quali è individuato il Presidente.

Nell'espletamento dei propri compiti, **l'OdV delibera a maggioranza, fermo restando quanto previsto nel proprio regolamento interno**, e si costituisce validamente secondo quanto stabilito nel regolamento interno stesso.

Nel **procedimento di nomina** il Consiglio di Amministrazione di GE.S.A.C. deve preliminarmente valutare i requisiti di competenza e comprovata esperienza, indipendenza, autonomia, e continuità d'azione che devono caratterizzare l'operato dell'OdV;

Le **attività svolte dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento** da parte di soggetti interni alla Società e, pertanto, per le scelte adottate e per le opinioni espresse, in buona fede, i componenti dell'OdV non possono essere in alcun modo assoggettati né a conseguenze negative di sorta né a sanzioni disciplinari; a garanzia del **principio di terzietà**.

In particolare:

- **riporta/riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione;**
- **non gli sono attribuiti compiti collegati direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni** di GE.S.A.C.;
- **è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività, come si dettaglierà più avanti;**
- **è dotato di un proprio regolamento interno** (di seguito, anche "Regolamento") volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

I membri dell'OdV, siano essi interni o esterni alla Società, vengono formalmente nominati con specifica lettera di incarico che stabilisce, in conformità alla delibera del Consiglio di Amministrazione, i principali termini del mandato (attività, durata, compenso).

La durata dell'incarico è, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione, di tre anni ed è rinnovabile. Ove non specificata, questa s'intende pari a quella dell'Organo che ne ha disposto la nomina.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'OdV, i membri uscenti proseguono *in prorogatio* sino alla nomina dei successori.

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, occorre distinguere tra:

- a) quelle che riguardano l'intero OdV;
- b) quelle che riguardano i singoli componenti.

Fra le prime rientrano le seguenti:

- a) scadenza dell'incarico;
- b) rinuncia della totalità dei componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- c) revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione (esclusivamente per giusta causa, per tale intendendosi una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza; la violazione accertata degli obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio; il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza, derivante da colpa grave; in generale, la revoca per giusta causa disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale).

Fra le seconde rientrano le seguenti:

- a) cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperti;
- b) rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- c) una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui più avanti;
- d) revoca da parte del Consiglio di Amministrazione;
- e) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole, ovvero tali da compromettere l'indipendenza;
- f) l'assenza ingiustificata, durante l'esercizio sociale, a quattro adunanze consecutive dell'OdV.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti dell'OdV i seguenti:

- a) essere o divenire amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione;
- b) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da compromettere l'indipendenza;

- c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate; intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società;
- d) essere portatori - facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina - di conflitti di interesse con GE.S.A.C.;
- e) avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- f) essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231 o comunque della stessa indole;
- g) essere condannati anche con sentenza non irrevocabile per reati diversi da quelli previsti dal Decreto 231, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- h) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che implichi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- i) trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- j) trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- k) essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato: per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse **sopraggiungere una causa di decadenza**, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV e il Consiglio di Amministrazione.

3.2 Funzioni e poteri

L'architettura dei compiti demandati all'OdV di GE.S.A.C. per il pieno raggiungimento degli obiettivi è costituita dalle seguenti puntuali attività:

- a) promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello nella Società;
- b) vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- c) verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- d) analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello;
- e) promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- f) fornire informazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su questioni di comune interesse qualora ne facciano espressa richiesta anche attraverso una formale audizione;
- g) mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- h) promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree "a rischio" ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- i) assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting previste dal Modello;
- j) predisporre un piano di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito delle attività sensibili identificate;
- k) assicurare l'attuazione del piano di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la conduzione di interventi non pianificati in quanto non programmabili;
- l) assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- m) definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e per la sua sensibilizzazione all'osservanza dei principi ivi contenuti, con il supporto delle appropriate strutture interne di GE.S.A.C.;
- n) fornire chiarimenti interpretativi in ordine all'applicazione delle prescrizioni del Modello;
- o) garantire la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni in materia 231;
- p) verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- q) assicurare che, all'esito dell'attività di indagine, vengano valutati gli eventuali procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni del Modello e che venga proposta la sanzione più opportuna

rispetto al caso concreto nel rispetto dei principi immanenti nell'ordinamento giuridico nazionale di proporzionalità e ragionevolezza;

- r) fornire il necessario supporto informativo agli organi o autorità ispettive che ne facciano richiesta;
- s) redigere apposito verbale delle proprie riunioni, che hanno cadenza almeno trimestrale;
- t) riunirsi a seguito di convocazione richiesta in qualunque momento dal Consiglio di Amministrazione.

Per la corretta esecuzione dei compiti demandati all'OdV sono comunque riconosciuti **tutti i poteri necessari, tra cui in particolare in ossequio ai principi di efficienza ed efficacia della funzione**, i seguenti:

- a) compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello o comunque ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) monitorare i comportamenti aziendali, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi operativi;
- c) disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- d) acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di GE.S.A.C.;
- e) procedere ad audizioni personali, consacrate in un verbale scritto, per l'accertamento di fatti rilevanti alla funzione demandata;
- f) disporre delle risorse finanziarie necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti;
- g) verificare che le strutture preposte abbiano applicato i provvedimenti disciplinari in caso di violazione accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

3.3 Dotazione economica ed autonomia operativa

In attuazione del principio di autonomia funzionale l'OdV:

- a) propone ogni anno al Consiglio di Amministrazione di deliberare l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (**budget**), coerentemente con il più generale *budget* della Società, qualora il Consiglio di Amministrazione non abbia attribuito un budget triennale in occasione della nomina dell'Organismo;
- b) può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta **motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità** nel corso della propria attività;

- c) nello svolgimento dei compiti affidatigli, **si avvale in via prevalente della collaborazione della funzione *Internal Audit***, servendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza;
- d) può, inoltre, avvalersi della collaborazione di **risorse di altre unità organizzative della Società** per le attività di vigilanza che richiedono profili professionali con competenze tecniche specifiche. In tal caso, **tutte le risorse impiegate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, avranno dipendenza funzionale dall'OdV** e ad esso risponderanno per le attività assegnate;
- e) in aggiunta alle risorse sopra indicate, **può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare nel budget**;
- f) si è dotato di un proprio **regolamento interno** volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati;
- g) opera in condizione di continuità di azione, quale è garantita dalla scelta tra i componenti dell'OdV, come sopra sottolineato, anche di un membro interno alla struttura organizzativa di GE.S.A.C., il quale, operando stabilmente presso la stessa e riunendosi secondo quanto previsto dal Regolamento, è in grado di assicurare la dovuta continuità nell'attività di vigilanza. Inoltre, le stesse modalità e tempistiche di espletamento dei compiti previste dal Regolamento richiamato sono ispirate al requisito della continuità di azione;
- h) opera munito di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, in quanto in capo ai singoli componenti è stata riscontrata e viene monitorata nel tempo l'assenza di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità.

3.4 Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della Legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello 231, le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. *Whistleblowing*.

Inoltre, il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o "*whistleblowers*", ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il suddetto Decreto individua, inoltre, come meritevoli di tutela non solo i soggetti che segnalano condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello 231 ma altresì coloro che segnalano violazioni della normativa nazionale o europea relativa ai settori specificatamente indicati all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

Il Decreto in esame disciplina nello specifico quanto segue:

1) Definizione dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni (*whistleblowers*)

Oltre ai dipendenti della Società, sono legittimati ad effettuare segnalazioni i seguenti soggetti:

- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Il *whistleblower* è legittimato ad effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni;
- sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

2) Definizione del contenuto della segnalazione *Whistleblowing*

La segnalazione *Whistleblowing* può avere ad oggetto:

- a) **violazioni di disposizioni normative nazionali:** illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello 231 della Società;
- b) **violazione di disposizioni normative europee:** illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Società si è dotata della "*Policy Whistleblowing*", a cui si rimanda, intesa a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti, nonché a illustrare tutti i canali di segnalazione (interni ed esterni) a disposizione dei segnalanti, oltre a indicare le tutele garantite a favore di chi segnala fatti e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Comitato *Whistleblowing* ovvero al Comitato Etico della Società (quest'ultimo è competente limitatamente alle segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni di cui sopra, posti in essere da uno o più componenti del Comitato *Whistleblowing*, nonché

da uno o più componenti dell'OdV della Società, ovvero alle violazioni di principi relativi alla materia del conflitto di interessi).

Si specifica che, qualora pervenga una segnalazione avente ad oggetto una potenziale violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 della Società, il Comitato *Whistleblowing* provvede a condividerla, mediante la suddetta piattaforma, con l'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento delle relative verifiche.

Il processo decisionale sulle segnalazioni *whistleblowing* è costruito sui seguenti pilastri:

- a) I soggetti legittimati hanno il dovere di trasmettere al Comitato *Whistleblowing* ovvero, nei casi sopra indicati, al Comitato Etico, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee sopra esposte.
- b) I dipendenti con la qualifica di dirigente hanno il dovere di segnalare al Comitato *Whistleblowing*/Comitato Etico eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede. Le misure di protezione a tutela del *whistleblower* previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

- c) I consulenti e i partners, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di GE.S.A.C. effettuano la segnalazione direttamente al Comitato *Whistleblowing* ovvero, nei casi sopra indicati, al Comitato Etico. La segnalazione presentata deve: essere circostanziata, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, contenere una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.
- d) Il Comitato *Whistleblowing*, ovvero il Comitato Etico, qualora sia accertata una violazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, è tenuto a trasmettere apposita informativa nei confronti dell'Amministratore Delegato ai fini dell'attivazione della contestazione disciplinare e dell'eventuale applicazione di sanzioni nel rispetto della normativa vigente e del Sistema Disciplinare adottato dalla Società.
- e) Le segnalazioni potranno essere effettuate in modalità anonima. Il responsabile della segnalazione (Comitato *Whistleblowing* o Comitato Etico) in ogni caso agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- f) L'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento penale e nei casi previsti dalla legge.
- g) È prevista, come citato, l'istituzione di **"canali informativi dedicati"** con duplice funzione: agevolare il flusso di segnalazioni e informazioni verso il Comitato *Whistleblowing*/Comitato Etico, permettere di risolvere tempestivamente casi di dubbio o aspetti interpretativi.
- h) Gli obblighi di informazione su eventuali violazioni *Whistleblowing* rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.
- i) Il dovere di rispondere alle domande del Comitato *Whistleblowing*/Comitato Etico/OdV è espressione del principio di leale collaborazione, che trova fondamento nell'art. 2104 c.c., le cui violazioni connesse possono essere oggetto di autonoma contestazione disciplinare, atteso comunque che non ci si trovi dinanzi ad un interrogatorio, ma nell'ambito di un'attività il cui fine è ripercorrere circostanze ed elementi che contribuiscano alla ricostruzione di un evento e alla valutazione dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello.

Il Comitato *Whistleblowing* ovvero il Comitato Etico, dopo la valutazione preliminare, devono effettuare tutti gli approfondimenti ritenuti più opportuni, sia che il procedimento avviato dalla segnalazione si concluda con un rilievo di natura penale, sia che si concluda con un rilievo di natura disciplinare/civilistica (di competenza della Società).

Il Comitato *Whistleblowing*, ovvero il Comitato Etico, provvede a riferire, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione in ordine all'attività espletata e agli esiti della stessa. Nel caso in cui il Comitato *Whistleblowing*/Comitato Etico riscontri gravi elementi di criticità o comunque, qualora si ravvisino ragioni di opportunità, provvederà ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

Al Comitato *Whistleblowing*, al Comitato Etico ovvero all'OdV non compete la posizione di garanzia, tipica, ad esempio del Collegio Sindacale e non grava pertanto sul Comitato *Whistleblowing*/Comitato Etico/OdV un obbligo giuridico di impedire un evento penalmente rilevante.

Conservazione documentale: le segnalazioni e la relativa documentazione in materia *Whistleblowing* devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

3.5 Reporting

Cardine del processo di vigilanza demandato all'OdV è la presenza costante di flussi informativi verso l'OdV e da quest'ultimo al Consiglio di Amministrazione, che consentano un dialogo costante fra tutti gli attori coinvolti.

1) Flussi informativi verso l'OdV: l'OdV deve essere tempestivamente informato delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello da:

- a) tutti i soggetti aziendali, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o regolamentari, del Modello, del Codice Etico e del Codice Etico Fornitori e Partners, nonché delle procedure interne;
- b) terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello.

In particolare, fermo quanto analiticamente indicato nel documento riepilogativo dei Flussi informativi verso l'OdV, formalizzato di volta in volta dalla Società su richiesta dell'OdV (Allegato), devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'OdV della nozione di "operazione significativa e rilevante";
- b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo a GE.S.A.C. anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto de quo;
- d) i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi

- od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto de quo;
- e) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
 - f) le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
 - g) il sistema delle deleghe adottato da GE.S.A.C., con la comunicazione:
 - di tutte le procure;
 - di tutte le disposizioni organizzative;
 - degli ulteriori documenti finalizzati a definire i poteri del personale;
 - di ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Si specifica per tutti i Destinatari del Modello che il mancato invio dei Flussi informativi ai sensi del presente Modello, costituisce formale violazione dello stesso con conseguente valutazione dell'applicazione del Sistema disciplinare.

2) Relazione periodica dell'OdV agli Organi della Società: lo stesso OdV è tenuto a produrre reportistica periodica o ad *hoc*, circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello, per consentire le conseguenti decisioni operative, al Consiglio di Amministrazione.

Reportistica periodica:

- a) elaborazione, con periodicità semestrale, di una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione riguardante l'attività espletata, con particolare riferimento ad eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello, lo stato di attuazione del Modello, nonché agli esiti dell'attività di verifica espletata nel corso del periodo di riferimento;
- b) incontri, con periodicità almeno annuale, con il Collegio Sindacale per la discussione delle tematiche di comune interesse dei due organi di vertice;
- c) incontri, a richiesta dei suddetti, per la trattazione di specifici argomenti rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Reportistica ad hoc:

- a) presentazione immediata al Consiglio di Amministrazione di una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni critiche, straordinarie o che richiedano interventi urgenti;
- b) richiesta di audizione in Consiglio di Amministrazione o nel Collegio Sindacale, in circostanze di estrema gravità ed urgenza.

Conservazione documentale: salvo quanto riportato al par. 3.4, ogni informazione, report e relazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico, ad accesso riservato.

3.6 Regolamento di funzionamento dell'OdV (rinvio)

L'OdV ha un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione. In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno sono disciplinati, in via esemplificativa, i seguenti principali profili:

- il funzionamento e l'organizzazione interna;
- le modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni, nonché le modalità di deliberazione e la verbalizzazione delle stesse;
- i flussi informativi;
- l'attività di vigilanza;
- gli obblighi di diligenza e riservatezza;
- la gestione e conservazione delle segnalazioni di propria competenza;
- i rapporti con i collaboratori esterni ed interni;
- le modalità di approvazione e modifica del Regolamento.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento deve prevedere che l'OdV si riunisca, come anticipato, con cadenza almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente dell'OdV e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività, o come detto lo richieda il Consiglio di Amministrazione.

Per l'analitica descrizione delle regole di funzionamento dell'OdV si rinvia al Regolamento.

3.7 Rapporti con il Collegio Sindacale e le altre funzioni di controllo

Oltre a quanto detto sopra con riferimento ai flussi obbligatori ed agli altri rapporti specificatamente già sopra normati con riferimento alle interrelazioni con il Collegio sindacale e con gli altri organi di controllo di GE.S.A.C., l'OdV agisce nel rispetto del principio di collaborazione costante con il Collegio Sindacale e con la funzione *Internal Audit*.

4. Sistema disciplinare, sanzionatorio e codice etico

4.1 I principi generali e la funzione del sistema sanzionatorio

L'architettura di un sistema sanzionatorio funzionale agli obiettivi specifici perseguiti (artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231) è costruita sui seguenti pilastri:

- a) analiticità nella descrizione delle violazioni e dei suoi destinatari;
- b) operatività assoluta del sistema, ovvero ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto 231;
- c) rispetto del principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare.

4.2 Le violazioni

I dipendenti di GE.S.A.C. sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, analiticamente evincibili per quanto riguarda le **fattispecie incriminatrici nella parte speciale**, ad integrazione delle **regole generali di condotta ivi consacrate** e degli obblighi fondamentali di diligenza del prestatore di lavoro in ordine alle disposizioni particolari impartite dai superiori gerarchici.

Integra in ogni caso un illecito disciplinare la violazione, da parte dei dipendenti della società, delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello, al Codice Etico, nonché di quelle previste dal CCNL Trasporto Aereo. La normativa interna rilevante della Società citata all'interno del Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, è comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti della Società. Come sopra puntualmente descritto, in sostanza ad ogni segnalazione di violazione del Modello viene promossa un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente – dai soggetti preposti secondo il sistema delle procure aziendali - l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione (ex art. 7 L. 300/1970 ed art. G40 CCNL Trasporto Aereo Sezione Gestori). Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore, su valutazione della struttura aziendale competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

4.3 Tipologie di sanzioni e destinatari

Un punto qualificante del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato Sistema disciplinare, declinato negli allegati della Parte Speciale del Modello, che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi, da parte di:

- Lavoratori dipendenti;
- Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Fornitori e consulenti.

Tali violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, anche nei casi in cui il comportamento non costituisca reato. Con riguardo ai rapporti con consulenti e terzi, **GE.S.A.C. adotta uno standard contrattuale secondo cui qualsiasi comportamento in contrasto con il Codice Etico Fornitori e Partners, posto in essere dai soggetti sopra indicati, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento**, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

4.4 Responsabile del Sistema disciplinare e Titolarità del potere sanzionatorio

La Società, secondo quanto previsto dal sistema interno di deleghe e poteri vigente alla data di avvio del procedimento sanzionatorio, sia che avvenga d'ufficio o a seguito di segnalazione specifica, è (i) responsabile dell'accertamento delle responsabilità derivanti da violazioni del Modello, nel rispetto del Sistema disciplinare; e (ii) titolare del potere sanzionatorio.

4.5 Sanzioni in tema di "Whistleblowing"

Attesa la natura giuridica di GE.S.A.C. di società partecipata e non controllata dalla P.A., il perimetro applicativo del D.Lgs. 24/2023 è limitato alle disposizioni relative al c.d. settore privato tra le quali, in parte qua, la costruzione di uno specifico presidio sanzionatorio all'interno del Modello 231, ai sensi del quale è prevista l'irrogazione di sanzioni (si rimanda al Sistema Disciplinare per maggiori dettagli). Inoltre, è prevista l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nei casi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

4.6 Il rapporto fra Codice etico e Modello caratterizza gli obiettivi integrati

Le **condotte sanzionabili** consistono nella violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel Modello (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV, omissione di controlli, ecc.) o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse alle fattispecie di attività sensibili, di comportamenti:

- non conformi alle prescrizioni del Codice Etico;
- che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di reati;
- diretti in modo univoco al compimento di reati;
- tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto 231.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente,
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso,
- all'intenzionalità del suo comportamento,
- nonché alla gravità del medesimo, per cui si intende il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 a seguito della condotta sanzionata.

5. Piano di formazione del personale e sua attuazione

GE.S.A.C., in conformità a quanto previsto dal Decreto 231, ha definito, per il tramite della propria funzione Risorse Umane, Organizzazione e Qualità, sentito l'OdV, uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere e illustrare il Modello a tutto il personale. In particolare, per quanto concerne la

comunicazione, è stato previsto l'invio di una e-mail oppure tramite Ordine di Servizio a firma dell'Amministratore Delegato a tutti coloro che, a qualunque titolo, collaborano con la Società. In tale comunicazione è stato dato atto dell'avvenuta adozione del Modello invitando i destinatari al rispetto del sistema di controllo previsto dallo stesso.

La formazione, ove necessaria o ritenuta opportuna, è realizzata tramite incontri periodici "in aula" ed eventualmente mediante sistemi di formazione a distanza ("*e-learning*") per tutti i dipendenti e coloro che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione nell'ambito delle funzioni richiamate nel Modello, e deve avere ad oggetto:

- a) funzione e contenuti del Modello e sue modificazioni e aggiornamenti;
- b) il D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- c) i contenuti del Codice di Etico, Codice Etico Fornitori e Partners, dei presidi di controllo, delle procedure richiamate nel Modello;
- d) il Sistema sanzionatorio;
- e) le prerogative dell'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione, obbligatoria, ai momenti formativi sopra descritti è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o modalità equivalenti per l'*e-learning*). Inoltre, è sottoposto ai partecipanti un questionario valutativo dell'apprendimento dei principi del Modello.

6. Il rapporto del Modello con la Legge Anticorruzione n. 190/2012 e con il D.Lgs. 24/2023 sul “*Whistleblowing*”.

6.1 La deliberazione ANAC n. 1134/2017

Con la deliberazione n. 1134 del 8 novembre 2017 recante “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” l’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) ha disegnato il punto di riferimento in materia di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, **nelle società partecipate** e negli enti di diritto privato considerati dal legislatore all’art. 2 bis, co. 3, del D. Lgs. 33/2013. Tali linee guida seguono l’adozione del D. Lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza [...]” che ha modificato le previsioni del D. Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012, ridefinendone gli ambiti di applicazione.

6.2 L’impatto sul D. Lgs. n. 231/2001 della riforma del Codice antimafia di cui alla legge n. 161/2017

La riforma legislativa del Codice Antimafia operata con la l. 17 ottobre 2017, n. 161 ha comportato una serie di modifiche che incidono in maniera significativa anche in altri, seppur collegati, ambiti, tra i quali quello del Decreto 231, da cui la necessità per la singola impresa di implementare o di aggiornare i propri presidi di controllo al fine di prevenire il rischio specifico di infiltrazione criminosa e, come logico corollario, l’applicazione delle misure di prevenzione di cui al d.lgs. 159/2011. Proprio con riferimento a tale aspetto, l’estensione dell’ambito applicativo soggettivo delle misure di prevenzione di cui al d.lgs. 159/2011 anche ai soggetti indiziati di aver commesso reati contro la Pubblica Amministrazione seppur in forma associativa, comporta anche una potenziale sovrapposizione con la disciplina del Decreto 231 in relazione all’applicabilità delle misure cautelari previste, laddove vi sia il peculiare elemento dell’interesse o vantaggio per l’ente.

6.3 Il D.Lgs. 24/2023 e la tutela del “*Whistleblower*”

Come già sopra anticipato, l’incisione della nuova normativa in GE.S.A.C ha una portata diversa rispetto a quella che riveste per le PP.AA. e le società in controllo pubblico. Giova menzionare puntualmente i principi normativi generali rilevanti per GE.S.A.C., segnatamente:

- **la previsione di canali interni ed esterni che consentano ai soggetti, di cui al punto “1” del paragrafo 3.4 del presente documento, di presentare, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (circa il contenuto delle segnalazioni si rimanda al punto 2 del paragrafo 3.5; per ulteriori dettagli si rimanda alla *Policy Whistleblowing*);**
- **il dovere quindi per colui che venga a conoscenza di fatti costituenti ipotesi di illecito secondo il Decreto 24/2023 di segnalarli, senza che da ciò gliene possa derivare un pregiudizio (suddetto divieto di ritorsione);**
- **la facoltà di denunciare l’adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante all’Ispettorato del lavoro, oltre che da parte del segnalante medesimo anche dall’organizzazione sindacale da costui indicata;**
- **la Società proibisce severamente qualsiasi comportamento ritorsivo, discriminatorio o penalizzante nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede. Chiunque pensi di essere oggetto di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, per aver effettuato una segnalazione, deve contattare immediatamente il Comitato *Whistleblowing* ovvero il Comitato Etico della Società utilizzando uno dei canali attivi per la segnalazione, indicati nella *Policy Whistleblowing* di riferimento adottata dalla Società.**

6.4 Gli effetti in GE.S.A.C.

Come nelle precedenti linee guida sull’argomento l’ANAC – anche tenendo conto del più dettagliato quadro normativo creato dal legislatore al riguardo – affida nella delibera 1134/2017 al Modello di organizzazione e gestione previsto dal Decreto 231 un ruolo specifico per l’applicazione delle norme per la prevenzione della corruzione presso questi soggetti. Dette linee guida ANAC sottolineano che sussiste una differenza tra i reati che il Decreto 231 tende a prevenire e quelli che vorrebbe impedire la legge 190/2012 (legge “190”).

Il primo, infatti, tende a prevenire i reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società, laddove i reati che la legge 190 intenderebbe prevenire sono anche quelli commessi in danno della società. Le società e gli enti partecipati ma non in controllo pubblico sono tenuti ad applicare le norme sulla trasparenza nei termini indicati dal comma 3 dell’art. 2 bis del decreto 33, ma non sono obbligati ad applicare quelle per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità.

Per quanto riguarda il "*Whistleblowing*", tutte le segnalazioni di condotte presuntivamente illecite dovranno essere effettuate, tenuto conto dei principi richiamati al paragrafo che precede, al Comitato *Whistleblowing* ovvero al Comitato Etico secondo l'apposita procedura prevista all'interno della *Policy Whistleblowing* (cfr. inoltre sopra par. 3.4).