



MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

Ex. Art. 6 del D.Lgs. 231/2001

Approvato in revisione 1 dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 luglio 2025

GRIGLIA DELLE EMISSIONI

DATA		Emissioni
29.03.2011		Prima emissione
30.05.2025		Seconda emissione

INDICE

1.	4
1.1	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.3	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.4	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.	8
2.1	9
2.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.3	9
2.4	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.5	10
2.5.1	10
2.5.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.	12
3.1	13
3.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.	16
4.1	19
4.2	19
5.	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.1	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.3	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto 231 e i presupposti della responsabilità

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il decreto ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti ad altrui direzione). La responsabilità prevista dal decreto comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Il decreto esclude, inoltre, la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto apicale o sottoposto ad altrui direzione abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

La responsabilità a carico dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica autrice materiale del reato; attualmente, invece, ne risponde anche l'ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è suscettibile di subire sanzioni rilevanti, persino in grado di bloccare l'ordinaria attività. Il decreto mira dunque a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità permane anche se il reato è rimasto allo stadio del tentativo, salvo - in questi casi - una riduzione delle sanzioni.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda sulla colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

1.2 La condizione esimente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di esonero da detta responsabilità qualora:

- L'ENTE giuridico abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito OdV);
- Le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda la gestione della sicurezza sul lavoro il modello di organizzazione e gestione deve prevedere, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/08, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve inoltre prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

1.3 Le sanzioni

La responsabilità dell'ente si aggiunge, in via autonoma, a quella della persona fisica responsabile della commissione del reato; le sanzioni applicabili all'ente sono di quattro tipi:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione e revoca di licenze e concessioni; divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; esclusione o revoca di finanziamenti e contributi; divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca del profitto o del prezzo del reato;
- pubblicazione della sentenza.

1.4 I reati

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dall'ENTE.

Deve inoltre intendersi far parte del modello anche il Codice etico.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta secondo l'attuale normativa delle seguenti tipologie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];

- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023] e Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023];

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024];
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto.

2. L'ENTE E IL SUO SISTEMA DI GOVERNO

2.1 Attività

Galdus è una Società Cooperativa nata nel 1990 su iniziativa di alcuni soci dell'Associazione di volontariato per la promozione umana LA STRADA (Ente Morale ufficialmente riconosciuto con D.M. 661 del 10 maggio 1993), per rispondere alla necessità di creare un ambito di avviamento al lavoro per giovani in prima formazione e in difficoltà.

Finalità prioritaria della Società Cooperativa è affrontare le problematiche degli adolescenti anche appartenenti a fasce deboli e del lavoro, con azioni di formazione, orientamento e successivo accompagnamento all'inserimento/reinserimento professionale e/o formativo presso aziende, istituti, scuole e altre agenzie formative.

Le aree di intervento sono suddivise in:

- Centro di formazione professionale (corsi di formazione professionale triennali in diritto/dovere di istruzione e formazione, quadriennio e corsi post diploma IFTS ed ITS)
- Formazione rivolta ad adulti occupati o disoccupati
- Servizi di orientamento e di accompagnamento all'istruzione ed all'inserimento lavorativo
- Apprendistato di I e II livello
- Servizio Civile Universale e Leva Civica
- Servizi di avviamento al lavoro
- Azioni di ricerca e di supporto al sistema formazione/istruzione/lavoro

2.2 Organizzazione, autorità e responsabilità, ruoli

L'assetto organizzativo dell'ente è riportato nell'organigramma aziendale.

Le principali responsabilità attribuite alle strutture che riportano ai Vertici aziendali, le deleghe ed i poteri sono definiti nei seguenti documenti:

- Statuto;
- Regolamento interno per i soci della cooperativa
- verbali dell'organo amministrativo;
- informazioni pubblicate presso il registro delle imprese della CCIAA Milano;
- procedure e altri documenti del sistema di gestione per la qualità (certificato secondo lo standard ISO 9001);
- ruoli.

2.3 Partecipazioni societarie

La Cooperativa Galdus partecipa al capitale di Energheia Impresa sociale con una quota pari al 24%, dunque senza che possa configurarsi la condizione di "Direzione e controllo".

Partecipa inoltre in varie fondazioni ITS, in alcune cooperative come risulta dalla nota integrativa al bilancio.

2.4 I processi

Sono identificati i seguenti processi principali:

- Progettazione erogazione e rendicontazione di servizi di formazione (sistema dotale a pagamento, con rendicontazione a costi reali) per adolescenti in età di obbligo scolastico, per corsi di formazione superiore e per corsi aziendali.
- Progettazione e gestione del Servizio Civile Universale per gli enti aderenti alla rete
- Attività di ricerca e sviluppo
- Pianificazione amministrazione e controllo
- Servizi generali

2.5 Il sistema di governo

L'attività di Galdus è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza e trasparenza; in modo coerente si è deciso di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello) conforme alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 (di seguito Decreto) e volto a determinare le regole di "governance" efficaci per prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso. Nel redigere e sviluppare il Modello sono state considerate due caratteristiche particolari:

- la specificità in relazione ai processi di Galdus
- la divulgazione mediante strumenti che favoriscano la sua conoscenza ed applicazione verso i destinatari

L'insieme delle regole di prevenzione attuate nell'ambito della cooperativa fa riferimento ai seguenti principali documenti:

- Codice Etico
- Modello Organizzativo
- Procedure

2.5.1 Il Codice Etico

Il Codice Etico è un documento rivolto alla promozione e richiesta ai "destinatari" di una condotta allineata all'insieme dei valori e delle regole cui la cooperativa intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività.

Il codice etico contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività di Galdus.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente modello si integrano con quanto espresso nel codice etico adottato dalla società, pur presentando il modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del decreto.

Infatti, il codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Galdus, allo scopo di esprimere i principi etici e

comportamentali che Galdus riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari e terzi.

In particolare, i principi etici contenuti nel codice etico afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del modello costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività di Galdus.

Pertanto, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del modello medesimo.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di attenersi alle indicazioni del Codice che richiama modalità comportamentali da tenere in riferimento ad alcune misure di prevenzione dei reati 231:

- Rispetto della legge
- Gestione corretta dei dati e delle informazioni
- Corretta gestione dei rapporti con i clienti
- Rispetto della persona e corretta selezione del personale
- Corretta gestione della contabilità e delle risorse finanziarie
- Politica di protezione dei minori
- Gestione del conflitto di interesse
- Gestione dei reati informatici
- Gestione degli aspetti di sicurezza sul lavoro e di impatto ambientale
- Corretta relazione con i docenti e discenti e altri portatori di interesse

Il Codice è emesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso aggiornato almeno in occasione di:

- Mutamenti dell'organizzazione e dei processi;
- modifiche nella normativa di riferimento;
- notizie o avvisi di reato 231 nei processi aziendali o di mancato rispetto dei contenuti del documento.

Galdus si è dotata di un sistema di Whistleblowing conforme alla normativa vigente e supportato da un sistema informatico che garantisce l'anonimato della segnalazione. E' possibile accedervi attraverso il sistema intranet aziendale.

2.5.2 Il Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo ha come scopo quello di strutturare un sistema organico di regole aziendali volto a prevenire il compimento dei reati contemplati dal Decreto.

Esso descrive l'organizzazione, la metodologia adottata per la valutazione del rischio, le regole applicate per la prevenzione dei reati, il sistema disciplinare e l'organismo di vigilanza.

E' integrato dalle procedure che dettagliano le modalità per l'attuazione delle misure di prevenzione.

Tutta la documentazione di cui sopra è messa a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza che potrà muovere osservazioni o richiedere modifiche.

E' emesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso aggiornato almeno in occasione di:

- Mutamenti dell'organizzazione e dei processi;
- modifiche nella normativa di riferimento;
- notizie o avvisi di reato 231 nei processi aziendali o di mancato rispetto dei contenuti del documento stesso.

I "destinatari" del Modello Organizzativo sono gli Amministratori, i Dirigenti ed i dipendenti; possono essere considerati "destinatari" anche collaboratori, e consulenti, nell'ambito del progetto in cui sono coinvolti e nel rispetto della loro autonomia professionale.

Galdus promuove la conoscenza del Modello e delle relative procedure e loro aggiornamenti tra tutti i destinatari, in particolare verso i soci lavoratori, che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

Il documento risponde alle seguenti caratteristiche:

- Individuazione delle attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi i reati previsti;
- valutazione del rischio di compimento dei reati richiamati dal Decreto;
- previsione delle regole dirette a programmare l'attuazione delle decisioni, a stabilire i momenti, le responsabilità e le modalità per i controlli, alla sensibilizzazione e coinvolgimento delle persone coinvolte;
- formazione ed informazione per il personale coinvolto;
- previsione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Il Modello è costituito:

- da una "parte generale" con informazioni riferite al quadro normativo, all'ente ed alla sua organizzazione, alla metodologia di sviluppo del modello di organizzazione volto alla prevenzione, all'organismo di vigilanza compresi i flussi informativi ad esso rivolti, al sistema sanzionatorio e alle regole di formazione e comunicazione che assicurano una corretta divulgazione dei contenuti;
- da singole "parti speciali" predisposte per approfondimenti sulle specifiche tipologie di reato, che riportano le fattispecie di reato, i processi interessati e le funzioni coinvolte, le misure di prevenzione generali e specifiche adottate, compresa l'indicazione di eventuali procedure cui fare riferimento.

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è stata effettuata, esaminando documenti o effettuando interviste alle funzioni aziendali, secondo i seguenti passi:

- Analisi dei processi;
- correlazione dei processi ai reati previsti dal Decreto;
- identificazione delle potenziali modalità attuative dei reati tenendo conto delle misure di controllo già esistenti;
- classificazione dei rischi (indice di rischio) considerando la probabilità di accadimento di un determinato reato nell'ambito di un processo ed i controlli in atto al momento della valutazione
- identificazione dei cosiddetti "processi sensibili" all'attuazione dei reati.

L'indagine svolta considera i conti economici e patrimoniali sensibili, analizza le funzioni, attività e processi aziendali secondo l'esposizione al rischio, monitora il livello di compliance/conformità ai requisiti 231 delle procedure e protocolli in essere e analizza la storia societaria tenendo conto dei procedimenti giudiziari che abbiano fatto scaturire condanne verso gli amministratori e/o dirigenti o verso l'ente stesso per i reati richiamati dal Decreto.

Nel caso in cui la storia aziendale abbia dimostrato la non esistenza di tali eventi il fatto è stato considerato come fattore di riduzione della rilevanza del reato.

Si veda per maggiori dettagli la procedura "valutazione del rischio D.Lgs. 231".

3.1 Risultati della valutazione

I risultati della valutazione sono riportati nel "documento di valutazione del rischio" (che contiene traccia di tutti i passi elencati nel paragrafo precedente) e portano alla identificazione dei cosiddetti "processi sensibili" che si elencano sinteticamente nella seguente tabella.

Processo Galdus sensibile	Sintetica descrizione del reato e modalità di compimento
PROGETTAZIONE FORMAZIONE	Accesso abusivo al SW di rendicontazione per avere vantaggi in fase di presentazione progetto. Accesso ai dati della PA per ottenere elenchi di potenziali candidati.
EROGAZIONE FORMAZIONE	Dichiarare di aver svolto un numero di ore aggiuntivo rispetto a quello effettivo, rimanendo nel campo delle ore finanziate e coprendo eventuali assenze.
EROGAZIONE RENDICONTAZIONE FORMAZIONE ^E	Corruzione verso funzionari PA in fase di verifica dei requisiti di accreditamento o durante la verifica degli specifici progetti al fine di non incorrere in sanzioni o sospensioni.
SERVIZI GENERALI – GESTIONE AUTORIZZAZIONI	Modificare dati, informazioni, alterare i documenti per trarre in inganno l'interlocutore ed ottenere autorizzazioni non dovute. Corruzione verso i funzionari PA per ottenere autorizzazioni.
PROGETTAZIONE FORMAZIONE	Organizzare azioni volte a percepire finanziamenti che diversamente non si sarebbero percepiti, tramite inganno, modifica documenti e dati etc. e/o corruzione verso i funzionari PA (es. ottenimento indebito di accreditamento; dichiarazioni non veritiere comunicate alla PA per attestare requisiti richiesti da bando ma non posseduti - applicazione soprattutto verso Bandi Europei).

Processo Galdus sensibile	Sintetica descrizione del reato e modalità di compimento
EROGAZIONE FORMAZIONE AZIONI DI SISTEMA	Utilizzo indebito di loghi della PA (es. regione/provincia) o altri loghi di aziende terze utilizzati indebitamente a fini promozionali o certificativi.
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Corrompere funzionari PA nell'ambito di un processo per danneggiare o favorire Galdus
EROGAZIONE FORMAZIONE	Azioni indebite contro le industrie e il commercio realizzate nell'ambito dei laboratori artigianali interni in determinati settori (es. orafo/alimentare).
EROGAZIONE FORMAZIONE SERVIZI GENERALI (IT)	Azioni lesive del diritto d'autore durante le attività di docenza oppure da parte di Galdus nei confronti del materiale preparato dal docente, oppure mediante gestione non idonea delle licenze sw.
EROGAZIONE FORMAZIONE	Destinare risorse economiche percepite da PA per la realizzazione di un progetto a scopi diversi da quelli previsti (malversazione).
PIANIFICAZIONE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	Costituzione di poste di bilancio fittizie o non veritiere o generate mediante valutazioni non corrispondenti ai criteri contabili di riferimento. Decisioni da parte dell'organo amministrativo in fase di approvazione della bozza di bilancio in contrasto con la disciplina dei reati societari. Operazioni straordinarie definite dall'organo amministrativo in contrasto con la disciplina dei reati societari.
TUTTI I PROCESSI	Mancato rispetto della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro in tutte le attività aziendali compreso le attività didattiche con presenza di discenti, siano queste svolte all'interno o all'esterno
TUTTI I PROCESSI	Compimento di alcuni reati informatici quali: falso in documento informatico, accesso abusivo ad un sistema informatico, detenzione abusiva di codici di accesso (psw), diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico.

La gestione delle attività di valutazione sopra riportate e delle conseguenti misure di prevenzione e controllo è riportata in un'apposita procedura interna "Valutazione del rischio".

La valutazione dei rischi è intesa come processo "dinamico" svolto con periodicità adeguata e da reiterare da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di aggiornamento dei processi o della normativa di riferimento o in caso di sanzioni o prescrizioni ricevute da parte degli organismi di controllo e vigilanza.

3.2 Non applicabilità di taluni gruppi di reati

Nel "documento di valutazione del rischio" sono stati specificamente identificati quei gruppi di reati previsti dal Decreto 231 che, alla luce dell'analisi svolta, sono stati considerati come non applicabili alla realtà di Galdus

Per quanto riguarda le famiglie di reati:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. 409/2001; modificato dalla L. 99/2009; modificato dal D.Lgs 125/2016]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2006]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 62/2005] e Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs 107/2018]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023] e Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 39/2019]
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 22/2022]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

A questo riguardo si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta da Galdus non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse, o a vantaggio della stessa. Si è ritenuto, perciò, di poter considerare "non applicabili" o con irrilevante possibilità che possano essere commessi all'interno dei processi Galdus.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i destinatari del modello stesso al loro rispetto.

I protocolli generali di controllo che Galdus applica, al fine di mitigare i rischi che potrebbero ostacolare l'operatività, sono:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante (quali procedure, policy, linee guida e regolamenti interni, nonché news organizzative e ordini di servizio).
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno di Galdus. Sono definiti i ruoli ai quali è assegnato il potere di impegnare Galdus in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle spese. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).
- **Segregazione dei compiti:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione viene valutata considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza e tenuto conto della complessità della medesima attività. La separazione delle funzioni può essere attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.
- **Tracciabilità:** per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e, in ogni caso, sono disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle idonee misure di sicurezza già previste in coerenza con quanto prescritto dal regolamento UE n. 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.
- **Tutela del soggetto segnalante:** la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, può effettuata in modo riservato e protetto attraverso il sistema whistleblowing.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

E' costituito l'Organismo di Vigilanza (OdV) che può essere costituito da personale dipendente e/o da professionisti esterni con le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia e indipendenza.** Sono requisiti fondamentali, presuppongono che i membri dell'OdV non svolgano mansioni operative né abbiano poteri decisionali o responsabilità gestionali concernenti le attività che costituiscono l'oggetto della loro funzione di controllo. Al fine di assicurare tali requisiti è garantita all'OdV l'indipendenza, prevedendo un'attività di reporting al vertice dell'Azienda.
- **Professionalità e conoscenza della realtà aziendale.** L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché una conoscenza approfondita dell'attività della Società. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili dal curriculum professionale di ciascun componente.
- **Continuità d'azione.** L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'Azienda. A tale proposito l'OdV si configura come struttura indipendente riferibile all'Azienda, alla quale non sono assegnate deleghe operative, né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente Modello.
- **Disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. Al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, nel contesto di formazione del budget aziendale l'Organo Amministrativo di vertice dell'Azienda dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, di cui l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

L' Organismo di Vigilanza viene nominato, sulla base delle considerazioni sopra esposte, dal Consiglio di Amministrazione; all'atto della sua costituzione vengono definiti, in un apposito documento interno, i criteri operativi per il suo funzionamento.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è affissa in bacheca aziendale; gli eventuali responsabili di funzione nominati all'interno dell'organismo di vigilanza, durante le attività svolte per l'organismo, sono svincolati da qualsiasi dipendenza gerarchica.

L'organismo di vigilanza nello svolgimento della propria azione, opererà secondo il proprio Regolamento che adotterà nelle sue prime riunioni.

E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza:

- vigilare sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- verificare l'efficacia del Modello (capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati);
- monitorare il mantenimento nel tempo di tali requisiti;

- aver cura dell'aggiornamento del Modello in relazione a significative violazioni al Modello stesso che dimostrino la sua inefficacia alla prevenzione dei reati, mutamenti organizzativi interni o del contesto esterno che incidano sulle aree sensibili, revisione del corpo normativo;
- proporre adeguamenti al modello (che sono a responsabilità del Consiglio di Amministrazione);
- effettuare periodicamente verifiche di controllo sull'applicazione delle regole del modello organizzativo.

In particolare, all'organismo di vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal DECRETO;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adequatezza del modello rispetto alle prescrizioni del decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

All'Organismo di Vigilanza può essere attribuito annualmente un budget di spesa di volta in volta aggiornato, a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle suddette attribuzioni con piena autonomia o avvalersi di supporti esterni qualificati per attività specifiche.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera e fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza è svolta e documentata nel pieno rispetto delle norme di privacy e riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere a chiunque ogni informazione e, comunque, tutta la documentazione sociale che, a suo giudizio, è ritenuta utile.

Ciascun dipendente è tenuto a dare a OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni

È fatto obbligo a tutte le persone che operano in Galdus di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'Organismo di Vigilanza.

4.1 Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza

Il flusso delle informazioni che devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza, per favorire la sua attività di controllo è definito in dettaglio nel Regolamento OdV, viene richiamato nelle parti speciali del Modello e nelle Procedure cui esso fa riferimento;

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'OdV

Devono essere obbligatoriamente trasmesse a OdV da parte degli Organi Societari o del Responsabile di processo:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa evincere lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti Galdus in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati richiamati dal decreto;
- relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità o criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- evidenza di procedimenti disciplinari per mancato rispetto delle prescrizioni del modello, e relativi esiti;
- notizie riferite a contenziosi giudiziali e stragiudiziali per i reati richiamati dal Decreto;
- il sistema di deleghe e procure.
- esiti di ispezioni/verifiche, ricezione di atti e contestazioni da parte di soggetti pubblici (ASL, Ispettorato del lavoro, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, INAIL, enti locali, Guardia di Finanza, Garante privacy, etc.);
- insorgenza di situazioni di conflitto di interesse;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;

- esiti delle delibere degli Organi Societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del modello (es. variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance, del sistema di deleghe adottato da Galdus e modifiche delle linee di business);
- rendicontazione delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing) ritenute rilevanti;
- richiesta dell'ODV, attentamente calibrata, di elaborazione di report periodici per rispondere a specifiche esigenze informative.

Ciascun dipendente è tenuto inoltre a comunicare, in forma scritta o meno, anonimamente e con garanzia di piena riservatezza, ogni informazione relativa al mancato rispetto dei contenuti delle regole del modello di organizzazione e gestione; l'OdV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da terzi.

Galdus si è dotata a tale fine di apposito canale per l'invio dei flussi informativi all'odv tramite e-mail al seguente indirizzo "odv231@galdus.it". Questo canale può essere utilizzato da qualsiasi destinatario per comunicare con l'odv.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 a riguardo dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo, la Galdus ha adottato una specifica procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sul sito internet di Galdus.

All' OdV compete la verifica puntuale delle notizie trasmesse solo nel caso che le segnalazioni abbiano come oggetto fatti che potrebbero configurare i reati presupposto previsti dalla 231/01.

Il flusso informativo verso l'OdV è strutturato in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e dei dati raccolti; sono stati attivati canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazione.

4.2 Obblighi informativi dell'ODV verso gli organi societari

L'ODV riferisce nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in merito all'attuazione del modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

L'ODV opera attraverso le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
- la seconda, su base annuale, mediante un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché, annualmente, il piano dell'attività prevista per l'anno successivo.

Qualora l'ODV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell' ODV;
- 2) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Galdus, sia in termini di efficacia del modello.

Gli incontri con gli organi cui l'ODV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'ODV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (richiamata dal Decreto all'articolo 6 comma 2 lett.e) idoneo a sanzionare le violazioni delle norme del Modello Organizzativo e dei documenti ad esso correlati è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria, trattandosi di regole e di norme di comportamento autonomamente adottate da Galdus.

In ogni caso di provvedimento disciplinare, o irrogazione di sanzioni per violazione del Modello dovrà essere data informazione a OdV.

5.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni applicabili ai detti lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono quelle previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale".

Richiamo verbale o scritto (secondo la gravità)

Incorre in questa sanzione il dipendente che agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso.

Multa fino all'importo di tre ore di stipendio base

Incorre in questa sanzione il dipendente che, più volte, agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo tre giorni

Incorre in questa sanzione il dipendente che, violando le regole contenute nel presente Modello ovvero adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ARRECHI UN DANNO a Galdus ovvero la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n.231/2001.

Licenziamento

Incorre in questa sanzione il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, adotti, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte che determinino l'applicazione, a carico di Galdus delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n.231/2001.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento danni verranno previste tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale, grado di autonomia e mansioni del dipendente;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

I contenuti del presente paragrafo sono stabilmente affissi in bacheca aziendale.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono decisi dal Presidente su segnalazione di Referente dell'Area / Resp. funzione.

A seguito di sanzioni divenute definitive il Presidente può anche decidere l'esclusione del dipendente da eventuali premi di risultato concordati.

5.2 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di informazioni relative a mancato rispetto delle regole del Modello Organizzativo da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà all'immediata comunicazione del fatto accaduto al Consiglio di Amministrazione al quale spettano le azioni conseguenti come la convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alle opportune iniziative.

5.3 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori

Per quanto riguarda i collaboratori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con Galdus quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

6. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

In Galdus esiste la consapevolezza che i processi di comunicazione e la sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli è requisito cruciale per l'efficace funzionamento del Modello Organizzativo.

Si ha dunque cura che il personale coinvolto nei processi sensibili sia formato e coinvolto al rispetto delle regole di prevenzione definite nel Modello mediante interventi effettuati lungo l'intero arco temporale della sua collaborazione con Galdus:

- primo inserimento nell'organico;
- attività di aggiornamento periodiche;
- informative interne.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

Le regole di gestione delle attività di formazione del personale fanno riferimento alle indicazioni della procedura predisposta nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità.

Per rendere ancor più efficaci tali iniziative vengono utilizzati strumenti per la formazione a distanza.