MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Rev.02 del 26 ottobre 2026

Approvato con delibera Amministratore Unico del 26/10/2026

GE CONTRACT s.r.l.
Sede legale: Basiglio (MI) Via C. Porta – Res. Bosco, 211
P.Iva 01521240331
e-mail: info@gecontract.it
web: www.gecontract.it

02	26/10/2026	Aggiornamento catalogo reati presupposto (fino al D.Lgs. 160/2026), integrazione NIS2 e AI Act
01	20/01/2025	Aggiornamento reati e whistleblowing
00	08/11/2021	Prima emissione
Rev. n.	**Data**	**Descrizione**

INDICE

Definizioni 3
Informazioni societarie 4
Struttura del Modello organizzativo 4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 5
2. Finalità del Modello 13
3. Modello e Codice Etico 14
4. Metodologia di predisposizione del Modello di GE CONTRACT 14
5. Modifiche ed aggiornamento del Modello 17
6. Reati rilevanti per GE CONTRACT 19
7. Destinatari del Modello 21
8. Organismo di Vigilanza 22
9. Forniture di beni e prestazioni di servizi da parte di terzi 25
10. Gestione della filiera, appalti e subappalti 25
11. Responsabilità solidale negli appalti 28
12. Caporalato e dumping contrattuale 30
13. Sistema disciplinare 32
14. Comunicazione e formazione del personale aziendale 34

Definizioni

Ai fini del presente Modello, i termini di seguito indicati assumono il significato qui precisato:

- **Società o GE CONTRACT**: GE Contract S.r.l., con sede legale in Via Carlo Porta – Residenza Bosco, 211 – 20080 Basiglio (MI).
- **Decreto**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, e successive modificazioni e integrazioni.
- **Attività sensibili**: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei reati previsti dal Decreto.
- **PA**: la Pubblica Amministrazione, inclusi gli enti pubblici, le autorità amministrative indipendenti, gli organismi di diritto pubblico e i soggetti ad essi equiparati.
- **Linee Guida Confindustria**: le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nella versione pro tempore vigente.
- **Modello**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, comprensivo della Parte Generale, della Parte Speciale e dei relativi allegati.
- **Codice Etico**: il Codice Etico adottato dalla Società, che definisce i principi e le regole di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari del Modello.
- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.
  Nel caso di GE CONTRACT, l'OdV è costituito in **forma monocratica**.
- **Soggetti apicali**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, ivi inclusi i dipendenti, i collaboratori e, nei limiti previsti dal Decreto, i soggetti che operano sotto il coordinamento della Società.
- **Consulenti**: i soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano attività di natura intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un incarico, mandato o altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti**: i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o di somministrazione tramite agenzie per il lavoro.
- **Partner**: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui GE CONTRACT instaura rapporti di collaborazione, appalto, subappalto, fornitura o altra forma di cooperazione contrattualmente regolata.
- **CCNL**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e vigente pro tempore.
- **TUF**: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modificazioni e integrazioni.
- **NIS2**: la Direttiva (UE) 2022/2555 e il D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138 di recepimento, in forza dei quali GE CONTRACT è qualificata come soggetto importante.
- **AI Act**: il Regolamento (UE) 2024/1689 sull'intelligenza artificiale, unitamente alla L. 23 settembre 2025, n. 132 recante disposizioni nazionali in materia di intelligenza artificiale.

- **Strumenti di attuazione del Modello**: lo Statuto, gli organigrammi, i sistemi di deleghe e procure, le policy aziendali, i protocolli 231, le procedure operative, le disposizioni organizzative e ogni altro atto o documento interno adottato dalla Società in attuazione del Modello.

Informazioni societarie

Ragione sociale	GE Contract srl
Sede legale	Via Carlo Porta - Residenza Bosco, 211 - 20080 Basiglio (MI)
C.F / P.IVA	01521240331
REA	MI 1909232
Capitale Sociale	€ 200.000,00 i.v.
Albo Autotrasportatori	MI/888956/G
Telefono	02.304505.1
Email	info@gecontract.it

Struttura del Modello organizzativo

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "Modello") è articolato in una **Parte Generale** e in una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** descrive:

- il quadro normativo di riferimento introdotto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- i principi generali in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- l'individuazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Società;
- l'elenco dei reati presupposto ritenuti rilevanti per GE Contract;
- l'individuazione dei destinatari del Modello;
- la disciplina, la composizione, i poteri e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio predisposto a presidio delle violazioni del Modello;
- le modalità di comunicazione del Modello e i programmi di informazione e formazione del personale.

La **Parte Speciale** è dedicata:

- all'individuazione delle attività aziendali considerate "sensibili", ossia esposte al rischio di commissione dei reati presupposto, sulla base delle analisi dei rischi effettuate dalla Società;
- alla descrizione dei reati rilevanti per ciascuna categoria;
- alla definizione dei principi generali di comportamento;
- all'individuazione dei presidi di prevenzione, delle misure organizzative e delle attività di controllo volte a prevenire o mitigare il rischio di commissione degli illeciti.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello:

- il **risk self assessment**, finalizzato all'individuazione delle attività sensibili e alla valutazione dei rischi-reato, integralmente richiamato e conservato agli atti della Società;
- il **Codice Etico**, che definisce i valori, i principi e le regole di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari del Modello;
- gli **Strumenti di attuazione del Modello**, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Statuto, organigrammi, sistema di deleghe e procure, policy aziendali, protocolli 231, procedure operative, regolamenti interni, disposizioni organizzative e ogni altro atto o documento adottato dalla Società a presidio dei rischi rilevanti ai sensi del Decreto.

Tali documenti sono resi disponibili secondo le modalità previste per la loro diffusione e sono consultabili all'interno dell'azienda e tramite gli strumenti informativi aziendali, inclusa l'intranet.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione di convenzioni e raccomandazioni internazionali in materia di contrasto alla corruzione e alla criminalità economica, ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma autonoma di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, gli enti collettivi potevano essere chiamati a rispondere esclusivamente in via solidale per il pagamento di sanzioni pecuniarie inflitte alle persone fisiche (rappresentanti legali, amministratori o dipendenti). Con il D.Lgs. 231/2001, invece, l'ente risponde direttamente per alcuni reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da soggetti apicali o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità introdotta dal Decreto ha natura "mista", in quanto presenta elementi propri sia del diritto penale sia del diritto amministrativo. Pur qualificandosi formalmente come responsabilità amministrativa, il relativo accertamento avviene nell'ambito del processo penale: l'azione è esercitata dal Pubblico Ministero e la sanzione è irrogata dal giudice penale.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autore del reato e può sussistere anche nei casi in cui:

- l'autore del reato non sia stato identificato;
- il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

Il Decreto si applica a:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- enti pubblici economici;
- enti privati concessionari di pubblici servizi.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, partiti politici e

organizzazioni sindacali).

Sebbene il Decreto non contenga un espresso riferimento agli enti privi di sede in Italia, la giurisprudenza ha riconosciuto l'applicabilità della disciplina anche a enti esteri, qualora il reato presupposto sia commesso nel territorio dello Stato. In particolare, il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano, con ordinanza del 13 giugno 2007 (nonché con precedenti provvedimenti del 27 aprile 2004 e del 28 ottobre 2004), ha affermato la giurisdizione del giudice italiano sulla base del principio di territorialità.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, l'ente può essere chiamato a rispondere esclusivamente per i reati espressamente individuati dal Decreto medesimo o da altre disposizioni normative che abbiano integrato o modificato il relativo catalogo dei reati presupposto, purché entrate in vigore anteriormente alla commissione del fatto (principio di legalità).

Alla data di adozione del presente Modello, le fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 risultano riconducibili alle seguenti categorie:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1);
- **reati societari**, ivi inclusa la corruzione tra privati (art. 25-ter);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater);
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies);
- **abusi di mercato** (art. 25-sexies);
- **omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-octies.1);
- **reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea** (art. 25-octies.2);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
- **reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies);
- **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies);
- **reati di contrabbando e in materia di accise** (art. 25-sexiesdecies);

- **delitti contro il patrimonio culturale e contro il paesaggio**, comprese le violazioni della normativa a tutela dei beni culturali e paesaggistici (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies);
- **delitti contro gli animali** (art. 25-undevicies);
- **reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale** (art. 25-vicies);
- **reati transnazionali**, ai sensi dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, ove ricorrano le condizioni di transnazionalità ivi previste.

L'elenco che precede è aggiornato alle modifiche normative intervenute fino al D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160 (in vigore dal 30 settembre 2026), che ha introdotto l'art. 25-vicies. Le principali novità recepite nella presente revisione del Modello sono descritte nella Premessa della Parte Speciale.
L'effettiva **rilevanza concreta** delle singole fattispecie rispetto all'operatività di **GE Contract** è oggetto di specifica analisi nell'ambito della presente Parte Generale e della Parte Speciale del Modello, nella quale sono individuate le attività sensibili, i fattori di rischio e i presidi di prevenzione e controllo adottati dalla Società.
Il presente Modello è altresì improntato a un criterio di **aggiornamento dinamico**, impegnando la Società a monitorare costantemente l'evoluzione normativa e a procedere, ove necessario, all'adeguamento del Modello stesso in caso di introduzione di nuove fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non è sufficiente la commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, ma è necessario che ricorrano ulteriori presupposti normativi, comunemente distinti in criteri oggettivi e criteri soggettivi di imputazione della responsabilità.
Criteri oggettivi di imputazione
Il primo criterio oggettivo attiene alla qualifica soggettiva dell'autore del reato, il quale deve essere legato all'ente da un rapporto qualificato. A tal fine, il Decreto distingue tra:

- **soggetti in posizione apicale**, ossia coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo, il legale rappresentante, l'amministratore, i dirigenti, nonché i soggetti cui siano stati conferiti poteri di gestione o direzione mediante delega;
- **soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**, ossia tutti coloro che operano sotto la direzione o il controllo dei soggetti apicali. Appartengono a tale categoria i dipendenti, i collaboratori e, più in generale, i soggetti che, pur non facendo parte dell'organico aziendale, svolgono attività nell'interesse o per conto dell'ente, sulla base di rapporti contrattuali o di mandato, qualora agiscano sotto l'indirizzo o la supervisione dell'ente medesimo.

Un ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dalla circostanza che il reato sia stato commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**, essendo sufficiente la sussistenza anche di una sola delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'**interesse** ricorre quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dal fatto che tale obiettivo sia stato effettivamente conseguito;
- il **vantaggio** ricorre quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, un beneficio concreto dalla commissione del reato, anche di natura non esclusivamente economica.

La giurisprudenza di legittimità (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615) ha chiarito che i concetti di interesse e vantaggio non devono essere intesi in senso unitario, bensì autonomo e distinto, evidenziando come l'interesse si collochi in una dimensione ex ante, mentre il vantaggio attenga a una valutazione ex post. In tal senso si è espresso anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la finalizzazione della condotta al perseguimento di un'utilità per l'ente, a prescindere dall'effettivo conseguimento della stessa.
La responsabilità dell'ente può pertanto sussistere anche in assenza di un vantaggio economico immediato, qualora il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente, come nel caso di condotte volte al miglioramento della posizione competitiva sul mercato o all'occultamento di situazioni di difficoltà economico-finanziaria. Qualora il reato sia commesso nell'ambito di un gruppo societario, il concetto di interesse può, in determinate circostanze, estendersi anche ad altre società del gruppo, inclusa la capogruppo.

Criteri soggettivi di imputazione
I criteri soggettivi di imputazione attengono al **sistema di prevenzione adottato dall'ente** per evitare la commissione dei reati presupposto. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infatti, l'esclusione della responsabilità dell'ente qualora quest'ultimo dimostri congiuntamente:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un **Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**;
- che **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tali condizioni devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.
Il Decreto disciplina in modo differenziato l'onere probatorio a carico dell'ente a seconda della qualifica dell'autore del reato. In particolare:

- nel caso di reato commesso da un **soggetto in posizione apicale**, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso **eludendo fraudolentemente il Modello**, configurandosi in tal caso un onere probatorio più rigoroso;
- nel caso di reato commesso da un **soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza**, la responsabilità dell'ente sussiste solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale responsabilità è esclusa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

In quest'ultima ipotesi, la responsabilità dell'ente si fonda su una **colpa di organizzazione**, consistente nell'inadeguatezza del sistema di controllo interno rispetto ai rischi di commissione dei reati presupposto.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce una descrizione puntuale e predeterminata del modello di organizzazione, gestione e controllo, limitandosi a indicarne i **principi generali** e i **requisiti essenziali**. Il Modello assume rilievo quale **causa di esclusione della responsabilità dell'ente** solo qualora risulti:

- **efficace**, ossia ragionevolmente idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- **effettivamente attuato**, vale a dire concretamente applicato nell'operatività aziendale, attraverso procedure, controlli e comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute.

Con riferimento al requisito dell'efficacia, il Decreto individua un contenuto minimo che il Modello deve necessariamente prevedere. In particolare, il Modello deve:

- individuare le **attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto**;
- prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a prevenire la commissione dei reati;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire, in relazione alla **natura e alla dimensione dell'organizzazione** nonché al tipo di attività svolta, **misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge** e a consentire l'individuazione e la tempestiva eliminazione delle situazioni di rischio.

Accanto al requisito dell'efficacia, il Decreto richiede che il Modello sia **effettivamente attuato**, circostanza che si realizza quando lo stesso non rimane un documento meramente formale, ma risulta integrato nel sistema organizzativo e gestionale dell'ente. A tal fine assumono particolare rilievo, tra l'altro:

- l'adozione e l'aggiornamento delle procedure operative coerenti con il Modello;
- l'attribuzione chiara di ruoli, responsabilità, poteri e deleghe;
- l'attività di informazione e formazione del personale;
- l'operatività e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza;
- l'applicazione concreta del sistema disciplinare.

Il Decreto stabilisce inoltre che il Modello debba essere **sottoposto a verifica periodica e aggiornamento**, in particolare:

- qualora emergano **significative violazioni** delle prescrizioni in esso contenute;
- qualora intervengano **mutamenti rilevanti nell'organizzazione, nelle attività o nei processi aziendali**;
- in caso di **modifiche del quadro normativo di riferimento**, con particolare riguardo all'introduzione di nuovi reati presupposto rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'aggiornamento del Modello costituisce pertanto un elemento essenziale per garantirne nel tempo l'idoneità, l'efficacia e la concreta capacità preventiva, in coerenza con l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e del contesto normativo.

1.5. I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per la commissione di uno dei reati presupposto anche qualora il fatto sia stato **commesso all'estero**.

La responsabilità dell'ente per reati commessi fuori dal territorio nazionale è tuttavia subordinata al ricorrere di specifiche condizioni, che si aggiungono ai requisiti generali di imputazione previsti dal Decreto. In particolare:

- devono sussistere le **condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice**

Penale, che disciplinano i casi in cui il reato commesso all'estero è perseguibile dallo Stato italiano;
- l'ente deve avere la **sede principale nel territorio dello Stato italiano**;
- lo **Stato del luogo in cui il reato è stato commesso non deve procedere** nei confronti dell'ente per il medesimo fatto.

Resta fermo che, anche in relazione ai reati commessi all'estero, l'ente può andare esente da responsabilità qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto.
La previsione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 rende pertanto necessario che il Modello sia strutturato in modo tale da risultare **applicabile e idoneo anche con riferimento alle attività svolte all'estero**, direttamente o indirettamente, inclusi i rapporti con società controllate, partner, fornitori o altri soggetti operanti in contesti internazionali.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 si articola in **quattro tipologie di sanzioni** che possono essere applicate all'ente in caso di accertamento della sua responsabilità per uno dei reati presupposto:

a) Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è **sempre applicata** in caso di condanna dell'ente. Essa è determinata mediante un **sistema per quote**, secondo quanto previsto dagli artt. 10 e ss. del Decreto.
In particolare:
- il **numero delle quote**, variabile da un minimo di 100 a un massimo di 1.000 (a seconda della fattispecie di reato), è stabilito dal giudice tenendo conto:
  - della gravità del fatto;
  - del grado di responsabilità dell'ente;
  - dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'**importo della singola quota**, compreso tra un minimo di euro 258,00 e un massimo di euro 1.549,00, è determinato sulla base delle **condizioni economiche e patrimoniali dell'ente**, al fine di assicurare l'efficacia deterrente della sanzione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui la legge commisura la sanzione pecuniaria al fatturato dell'ente: in particolare, per i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2), il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 ha previsto sanzioni pecuniarie determinate anche in percentuale del fatturato annuo mondiale, modificando a tal fine gli artt. 10 e 13 del Decreto.

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano **in aggiunta alla sanzione pecuniaria** esclusivamente nei casi espressamente previsti dal Decreto e solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
- l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un apicale in presenza di **gravi carenze organizzative**;
- vi è **reiterazione** degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno **durata temporanea**, variabile da **tre mesi a due anni**, e riguardano la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.
Esse possono essere applicate anche **in via cautelare**, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e fondati elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole.

c) Confisca
Con la sentenza di condanna è **sempre disposta la confisca** del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando ciò non sia possibile, di beni o altre utilità di valore equivalente.
Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) hanno definito il **profitto del reato** come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dall'illecito, concretamente determinato **al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato** nell'ambito di un rapporto contrattuale con l'ente.
È escluso qualsiasi parametro di tipo aziendalistico: il profitto non può coincidere con l'utile netto dell'ente, salvo i casi espressamente previsti dalla legge (ad esempio in caso di commissariamento).
Secondo il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007), rientra nel concetto di profitto anche la **mancata diminuzione patrimoniale** derivante dal mancato sostenimento di costi che l'ente avrebbe dovuto affrontare in assenza dell'illecito.

d) Pubblicazione della sentenza di condanna
La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando l'ente è condannato a una sanzione interdittiva.
Essa consiste nella pubblicazione, una sola volta, per estratto o per intero, della sentenza su uno o più giornali indicati dal giudice, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.
Prescrizione e iscrizione
Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato.
La condanna definitiva è iscritta nell'Anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7. Le vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina espressamente il regime di imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente in caso di vicende modificative della sua struttura giuridica, con particolare riferimento alla trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento d'azienda.

Trasformazione

In caso di trasformazione dell'ente, **resta ferma la responsabilità** per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
L'ente risultante dalla trasformazione risponde quindi delle violazioni commesse dall'ente originario ed è destinatario delle relative sanzioni, senza che la modifica della forma giuridica possa determinare effetti estintivi o elusivi della responsabilità.

Fusione

In caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde dei reati per i quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
Qualora la fusione intervenga prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice, ai fini della determinazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originario, e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione, al fine di evitare un indebito aggravamento o un'ingiustificata attenuazione della sanzione.

Scissione

Nel caso di scissione:

- resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto;
- gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito a ciascun ente.

Fa eccezione il caso in cui a uno degli enti beneficiari sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato: in tale ipotesi, le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) presso cui il ramo d'attività è rimasto o è confluito.
Qualora la scissione intervenga prima della conclusione del giudizio, il giudice tiene conto, ai fini della determinazione della sanzione pecuniaria, delle condizioni economiche dell'ente originario.

Cessione o conferimento d'azienda

In caso di cessione o conferimento dell'azienda o di un ramo di azienda nell'ambito del quale è stato commesso il reato, il cessionario è **solidalmente obbligato**, con beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, al pagamento della sanzione pecuniaria nei seguenti limiti:

- entro il valore dell'azienda o del ramo d'azienda trasferito;
- limitatamente alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza al momento del trasferimento.

Resta esclusa, in ogni caso, la trasmissione automatica delle sanzioni interdittive, salvo quanto previsto per i casi di trasferimento del ramo d'attività direttamente coinvolto nella commissione del reato.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, **GE Contract** intende adempiere in modo puntuale alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e, al contempo, **rafforzare e rendere maggiormente efficiente il sistema di controllo interno e di corporate governance** già esistente.
Il Modello è finalizzato alla realizzazione di un **sistema organico, strutturato e coerente di principi, regole e procedure**, idoneo a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile e concretamente esigibile, la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.
Il Modello costituisce parte integrante del sistema di governo della Società e si inserisce nel più ampio processo di diffusione di una **cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza, alla trasparenza e alla responsabilità**, quale elemento essenziale per la gestione sostenibile e conforme dell'attività d'impresa.
In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- **informare in modo adeguato e sistematico** i dipendenti, i soggetti apicali, i collaboratori, i consulenti e tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società, in merito ai comportamenti da adottare nelle attività a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- **diffondere e consolidare una cultura della legalità**, attraverso la chiara affermazione che GE Contract condanna ogni comportamento non conforme alla legge, al Codice Etico, al Modello e alle procedure aziendali;
- **promuovere una cultura del controllo e del risk management**, favorendo la consapevolezza dei rischi connessi allo svolgimento delle attività aziendali e l'adozione di comportamenti responsabili e conformi;
- **assicurare un'organizzazione efficiente ed efficace dell'attività d'impresa**, con particolare attenzione alla corretta formazione delle decisioni, alla loro trasparenza e tracciabilità, alla chiara attribuzione di ruoli, responsabilità e poteri, nonché alla previsione di controlli preventivi e successivi;
- **ridurre, nei limiti del possibile e in tempi congrui, il rischio di commissione di reati**, valorizzando e integrando i presidi di controllo già esistenti e introducendo, ove necessario, ulteriori misure organizzative e procedurali idonee a prevenire condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello, infine, è concepito come **strumento dinamico**, soggetto a costante aggiornamento e miglioramento, in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione aziendale, del contesto operativo e del quadro normativo di riferimento.

3. Modello e Codice Etico

GE Contract ha adottato il **Codice Etico**, approvato in prima revisione dall'Amministratore Unico in data **20 marzo 2020**, quale documento di riferimento per la definizione dei valori, dei principi di comportamento e delle regole di condotta cui devono attenersi tutti i soggetti che operano per conto o nell'interesse della Società.
Il Codice Etico attualmente vigente è la **Rev. 6 del 26 ottobre 2026**.
Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo **presuppone il pieno rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico** e, con esso, costituisce un **sistema unitario e integrato di norme interne**, finalizzato alla prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e alla diffusione di una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.
Il Codice Etico rappresenta il **fondamento valoriale del Modello** e ne orienta l'impostazione generale; il Modello, a sua volta, ne specifica e rafforza i contenuti mediante l'individuazione delle attività sensibili, dei protocolli di prevenzione, dei presidi di controllo e del sistema sanzionatorio.
Il Codice Etico, in tutte le sue **successive revisioni e aggiornamenti**, si intende qui **integralmente richiamato** e costituisce parte integrante del Modello, con conseguente obbligo di osservanza per tutti i destinatari.
La violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, ove rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 o in quanto idonea a compromettere l'efficacia del sistema di prevenzione, **costituisce violazione del Modello** e comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla Società.

4. Metodologia di predisposizione del Modello di GE CONTRACT

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GE Contract è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della struttura organizzativa adottata, nonché della natura e delle dimensioni dell'organizzazione.
Il Modello è costruito secondo un approccio dinamico e sistematico e viene sottoposto ad aggiornamento ogniqualvolta intervengano modifiche rilevanti:

- nell'organizzazione aziendale;
- nei processi operativi;
- nel quadro normativo di riferimento;
- nel contesto economico e di filiera in cui la Società opera.

In particolare, GE Contract opera nel settore della logistica e del trasporto, anche mediante il ricorso a fornitori, subappaltatori e autotrasportatori, con conseguenti profili di rischio connessi alla filiera, alla gestione degli appalti e alla responsabilità solidale.

4.1. Metodologia di analisi e valutazione dei rischi 231

La Società ha proceduto a una preliminare analisi del proprio contesto aziendale e, successivamente, a una valutazione delle attività che presentano potenziali profili di rischio in relazione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.
L'analisi ha riguardato, in particolare:

- la storia e l'evoluzione della Società;
- il settore di appartenenza e il contesto competitivo;
- l'assetto organizzativo e il sistema di governance;
- il sistema delle deleghe, procure e poteri;
- i rapporti giuridici e operativi con soggetti terzi (clienti, fornitori, subappaltatori, partner);
- le modalità operative concretamente adottate;
- le prassi aziendali e le procedure formalizzate.

In coerenza con il Decreto, con le Linee Guida Confindustria e con gli orientamenti giurisprudenziali più recenti, GE Contract ha proceduto a:

- identificare i processi, i sotto-processi e le attività aziendali nei quali è possibile la commissione dei reati presupposto, mediante interviste e confronti con i responsabili delle funzioni aziendali;
- svolgere un'autovalutazione dei rischi (risk self assessment), considerando anche i rischi indiretti e di filiera, con particolare riferimento agli appalti, subappalti e rapporti con fornitori;
- analizzare l'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente;
- individuare e valutare i presidi di controllo già presenti e quelli da implementare per prevenire o mitigare i rischi individuati;
- analizzare il sistema di deleghe, poteri e responsabilità.

La presente versione del Modello è stata adottata con delibera dell'Organo Amministrativo. Le modifiche e gli aggiornamenti del Modello sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

4.2. Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto), GE Contract ha analizzato il proprio contesto aziendale e le attività svolte, sulla base delle valutazioni effettuate ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

La Società ha istituito un assetto organizzativo formalizzato, che prevede:

- la nomina del Datore di Lavoro;
- la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- la nomina del Medico Competente;
- la designazione degli addetti alle emergenze;
- la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

GE Contract ha inoltre adottato un sistema gestionale finalizzato a garantire:

- la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di prevenzione e protezione, tramite DVR e DUVRI;
- l'aggiornamento dei documenti di valutazione in caso di variazioni organizzative, operative o di introduzione di nuovi rischi;
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali relativi a impianti, attrezzature e ambienti di lavoro;
- la gestione delle attività svolte in appalto e subappalto presso le sedi aziendali;
- la sorveglianza sanitaria;
- la formazione, informazione e addestramento dei lavoratori;
- le attività di vigilanza sull'osservanza delle procedure e delle istruzioni di sicurezza;
- l'acquisizione e conservazione della documentazione obbligatoria;

- la verifica periodica dell'efficacia delle misure adottate.

Il sistema prevede la registrazione delle attività svolte e un controllo di terzo livello affidato all'Organismo di Vigilanza, che pianifica attività di verifica e riferisce annualmente all'Organo Amministrativo.

4.3. Sistema di gestione ambientale

Con riferimento ai reati ambientali rilevanti ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001, GE Contract ha adottato un sistema di gestione ambientale ispirato ai principi della norma UNI EN ISO 14001:2015.

Il sistema è finalizzato a garantire:

- l'individuazione e la valutazione degli aspetti e impatti ambientali;
- il rispetto della normativa ambientale applicabile;
- la gestione organizzativa delle responsabilità ambientali;
- il controllo delle attività svolte direttamente e tramite fornitori;
- la gestione dei rifiuti e dei materiali di consumo;
- la formazione e informazione del personale;
- il monitoraggio e il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

Il mancato rispetto delle prescrizioni ambientali è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza esercita un controllo di terzo livello sull'efficacia del sistema.

4.4. Modello di prevenzione dei reati associativi

Con riferimento ai reati associativi e di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto), GE Contract ha adottato presidi organizzativi idonei a prevenire il rischio di coinvolgimento diretto o indiretto in tali fattispecie, anche attraverso la filiera.

In particolare:

- sono rispettati i requisiti di onorabilità degli esponenti aziendali;
- sono adottate procedure trasparenti di selezione dei fornitori;
- è garantita la tracciabilità delle decisioni e dei flussi finanziari;
- sono previste verifiche sull'affidabilità delle controparti;
- è adottato un sistema disciplinare efficace.

La Società ritiene che la commissione di tali reati possa avvenire solo mediante la violazione fraudolenta dei presidi adottati.

4.5. Autoriciclaggio

Con riferimento al rischio di autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto), GE Contract ha adottato procedure che regolano la gestione della tesoreria, della contabilità e dei flussi finanziari.

Rilevano altresì le misure adottate per prevenire la commissione dei reati presupposto, inclusi i reati tributari, anche con riferimento ai rischi indiretti e di filiera.

Le procedure amministrativo-contabili, i controlli interni e le verifiche effettuate dagli organi di controllo costituiscono presidi essenziali per prevenire l'occultamento o il reimpiego di proventi illeciti.

4.6. Sicurezza informatica e disciplina NIS2

GE Contract è inserita nell'elenco nazionale dei soggetti NIS in qualità di **soggetto importante** ai sensi del D.Lgs. 138/2024. Gli obblighi previsti da tale disciplina – responsabilità dell'organo di amministrazione (art. 23), misure di gestione dei rischi per la sicurezza informatica di cui alla Determinazione ACN n. 379907/2025 (art. 24), notifica degli incidenti significativi al CSIRT Italia

(art. 25) – sono attuati dall'Amministratore Unico, in qualità di Punto di contatto, e dall'IT Manager, in qualità di Referente CSIRT.
Pur non costituendo di per sé reati presupposto, gli obblighi NIS2 integrano il sistema di controllo interno e rappresentano presidi essenziali per la prevenzione dei reati informatici di cui all'art. 24-bis del Decreto, disciplinati nel capitolo 8 della Parte Speciale. L'Organismo di Vigilanza riceve annualmente la relazione sullo stato di attuazione delle misure di sicurezza e, tempestivamente, l'informativa sugli incidenti significativi notificati.

4.7. Utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale

GE Contract utilizza sistemi e strumenti di intelligenza artificiale in qualità di deployer ai sensi del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act) e della L. 132/2025. A seguito dell'introduzione dell'art. 25-vicies del Decreto ad opera del D.Lgs. 160/2026, la Società ha individuato specifici presidi – inventario dei sistemi di IA, valutazione preventiva dei nuovi sistemi, regole di utilizzo contenute nel Regolamento informatico aziendale, alfabetizzazione del personale, sorveglianza umana e obblighi informativi verso i lavoratori – disciplinati nel capitolo 24 della Parte Speciale.

5. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GE Contract è adottato secondo un principio di **dinamicità e continuo adeguamento**, al fine di garantirne nel tempo l'efficacia preventiva rispetto ai reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora ricorra una delle seguenti circostanze:

- sopravvengano **modifiche normative rilevanti**, inclusa l'introduzione di nuovi reati presupposto o l'estensione dell'ambito di responsabilità dell'ente;
- intervengano **cambiamenti significativi nell'organizzazione aziendale**, nella struttura di governance, nei processi operativi o nel modello di business della Società, inclusi quelli connessi alla gestione degli appalti, dei subappalti e della filiera;
- emergano **violazioni o tentativi di elusione** delle prescrizioni del Modello o dei protocolli attuativi, tali da evidenziarne l'inadeguatezza o l'inefficacia preventiva;
- si verifichino **criticità rilevanti** emerse a seguito di controlli interni, audit, ispezioni da parte delle autorità competenti o segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- si rendano necessari adeguamenti in relazione all'evoluzione del contesto operativo, tecnologico o dei rischi emergenti (ad esempio in materia di sicurezza informatica, filiera, dumping contrattuale o responsabilità solidale).

5.1. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza nel processo di aggiornamento

L'Organismo di Vigilanza:

- monitora costantemente l'efficacia e l'attualità del Modello;
- riceve flussi informativi dalle funzioni aziendali competenti in merito a:
  - modifiche organizzative;
  - variazioni nei processi operativi;
  - introduzione di nuove attività o servizi;

  - criticità emerse nell'applicazione del Modello;
- segnala tempestivamente all'Organo Amministrativo, in forma scritta e motivata, ogni evento o circostanza che renda necessario l'aggiornamento o la revisione del Modello.

L'OdV può inoltre formulare **proposte di modifica** della Parte Generale o della Parte Speciale, al fine di rafforzare i presidi di prevenzione e controllo.

5.2. Aggiornamenti formali e aggiornamenti sostanziali

Le modifiche al Modello si distinguono in:

a) Modifiche sostanziali

Rientrano tra le modifiche sostanziali:

- l'introduzione o la revisione di capitoli della Parte Generale o della Parte Speciale;
- la ridefinizione delle aree di rischio e dei protocolli di prevenzione;
- l'adeguamento del Modello a nuovi reati presupposto o a mutamenti significativi dell'attività aziendale.

Tali modifiche sono di **competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo**, che delibera l'adozione delle versioni aggiornate del Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

b) Modifiche formali o di carattere non sostanziale

Nel caso in cui si rendano necessari:

- chiarimenti interpretativi;
- aggiornamenti terminologici;
- precisazioni di natura formale;
- adeguamenti redazionali che non incidano sull'impianto sostanziale del Modello,

l'Amministratore Unico può provvedere autonomamente, previo parere dell'Organismo di Vigilanza, dandone evidenza nella prima revisione utile del Modello.

5.3. Aggiornamento degli strumenti di attuazione del Modello

Le modifiche relative agli **strumenti di attuazione del Modello** (procedure operative, regolamenti interni, istruzioni di lavoro, modulistica, clausole contrattuali) sono definite e aggiornate dalle Funzioni aziendali competenti, nell'ambito delle rispettive responsabilità.

L'Organismo di Vigilanza:

- è costantemente informato in merito a tali aggiornamenti;
- ha facoltà di esprimere osservazioni o proposte di adeguamento;
- verifica la coerenza degli strumenti di attuazione con i principi e le prescrizioni del Modello.

Qualora tali aggiornamenti incidano in modo significativo sui presidi di prevenzione dei reati, l'Amministratore Unico provvede, se necessario, all'aggiornamento della Parte Speciale del Modello, previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

6. Reati rilevanti per GE CONTRACT

In considerazione della struttura organizzativa, delle attività svolte e del contesto operativo in cui GE Contract opera, il management, con il supporto dell'analisi dei rischi condotta ai fini del presente Modello, ha individuato come **rilevanti**, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le seguenti categorie di reati presupposto:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**
  (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**
  (art. 24-bis);
- **Delitti di criminalità organizzata**
  (art. 24-ter);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
  (art. 25-bis);
- **Delitti contro l'industria e il commercio**
  (art. 25-bis.1);
- **Reati societari**, inclusa la **corruzione tra privati**
  (art. 25-ter);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**
  (art. 25-quater);
- **Taluni delitti contro la personalità individuale**, con particolare riferimento all'**intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (caporalato)**
  (art. 25-quinquies);
- **Abusi di mercato** (market abuse), valutati come rischio residuale
  (art. 25-sexies);
- **Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
  (art. 25-septies);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, incluso l'**autoriciclaggio**
  (art. 25-octies);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**
  (art. 25-octies.1);
- **Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea**, valutati come rischio residuale
  (art. 25-octies.2);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
  (art. 25-novies);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
  (art. 25-decies);
- **Reati transnazionali**, ai sensi della Legge 16 marzo 2006, n. 146, valutati in via non autonoma ma in connessione con i reati già considerati;
- **Reati ambientali**
  (art. 25-undecies);
- **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
  (art. 25-duodecies);
- **Delitti di razzismo e xenofobia**
  (art. 25-terdecies);
- **Reati tributari**, con particolare riferimento al **rischio di filiera**
  (art. 25-quinquiesdecies);

- **Reati di contrabbando e in materia di accise**, valutati come rischio indiretto e residuale (art. 25-sexiesdecies);
- **Delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico**, valutati come rischio non significativo
(artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies);
- **Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale**, valutati a rischio basso e soggetti a monitoraggio, anche in relazione agli obblighi derivanti dall'AI Act
(art. 25-vicies).

Reati non ritenuti rilevanti

Non sono stati ritenuti rilevanti, in relazione all'attività svolta da GE Contract e all'assetto organizzativo attuale:

- le **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1), in quanto la Società non opera in contesti nei quali tali condotte possano essere poste in essere, né risulta configurabile, anche in via indiretta, un interesse o vantaggio per l'ente;
- ulteriori **delitti contro la personalità individuale** diversi da quelli espressamente considerati, in quanto estranei all'attività aziendale e privi di collegamento con l'interesse o il vantaggio della Società.
- la **frode in competizioni sportive, l'esercizio abusivo di gioco o di scommessa e i giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies), in quanto estranei all'attività aziendale;
- i **delitti contro gli animali** (art. 25-undevicies), in quanto l'attività aziendale non comporta la detenzione, la custodia o l'impiego di animali.

Collegamento con la Parte Speciale

Il presente Modello individua, nella **Parte Speciale**, per ciascuna delle categorie di reati ritenute rilevanti:

- le **attività aziendali sensibili**, ossia quelle nelle quali sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati della specie;
- i **principi generali di comportamento**;
- i **presidi di controllo, organizzativi e procedurali** adottati dalla Società per prevenire tali rischi.

I livelli di rischio attribuiti a ciascuna categoria sono riepilogati nella tabella sinottica della Parte Speciale (capitolo 29), che riporta anche le motivazioni della non rilevanza delle categorie escluse (capitolo 25).

Aggiornamento continuo

GE Contract si impegna a:

- monitorare costantemente l'evoluzione normativa del D.Lgs. 231/2001;
- valutare periodicamente la rilevanza di **ulteriori reati presupposto**, già previsti o di futura introduzione;
- aggiornare conseguentemente il Modello, secondo quanto disciplinato nel capitolo dedicato alle **modifiche e all'aggiornamento del Modello**.

7. Destinatari del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da **GE Contract** si applica a tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'interesse o a vantaggio della Società, ovvero che contribuiscono allo svolgimento delle attività aziendali.
In particolare, il Modello si applica:

- **ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo**, anche di fatto, della Società o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, ivi inclusi:
  - l'Amministratore Unico;
  - eventuali dirigenti, responsabili di funzione e soggetti apicali;
  - i componenti degli organi sociali e di controllo, ove nominati;
- **ai dipendenti della Società**, a tempo indeterminato o determinato, inclusi:
  - il personale operativo (autisti, magazzinieri, addetti alla logistica);
  - il personale di staff e amministrativo;
  - i dipendenti che svolgono attività all'estero o fuori sede per conto della Società;
- **ai consulenti, collaboratori, professionisti esterni e fornitori di servizi**, nonché a tutti coloro che, pur non appartenendo all'organico della Società:
  - operano su mandato, incarico o delega di GE Contract;
  - agiscono in nome, per conto o nell'interesse della Società;
  - partecipano, anche indirettamente, all'esecuzione di attività rilevanti ai fini del Modello;
- **alle imprese appaltatrici, subappaltatrici e ai lavoratori autonomi**, limitatamente alle attività svolte nell'ambito dei rapporti contrattuali con GE Contract e per gli obblighi di conformità espressamente richiamati nei contratti, nei capitolati e nelle clausole 231.

Ambito di responsabilità dei destinatari
Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a:

- conoscere i principi e le regole di comportamento contenuti nel Modello, nel Codice Etico e negli strumenti di attuazione;
- osservare le disposizioni del Modello nell'ambito delle rispettive attività e responsabilità;
- astenersi da comportamenti che possano integrare, anche indirettamente, le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza, anche mediante la segnalazione di eventuali violazioni, anomalie o situazioni di rischio.

La violazione delle disposizioni del Modello e degli strumenti di attuazione comporta l'applicazione delle **misure disciplinari e contrattuali** previste dal sistema sanzionatorio adottato dalla Società, in funzione della qualifica del soggetto coinvolto e della gravità della violazione.

Estensione e aggiornamento dei destinatari
L'Amministratore Unico e i Responsabili di funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di:

- individuare eventuali **ulteriori categorie di destinatari** del Modello;
- valutare la necessità di estendere specifici obblighi di conformità 231 a soggetti terzi, in relazione:
  - alla tipologia del rapporto giuridico;
  - al grado di autonomia operativa;

- al livello di rischio associato alle attività svolte.

Tale estensione avviene, ove necessario, mediante:

- clausole contrattuali specifiche;
- lettere di incarico;
- impegni formali di adesione ai principi del Modello e del Codice Etico.

8. Organismo di Vigilanza

8.1 Funzione

GE Contract, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha istituito un **Organismo di Vigilanza (OdV)** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari;
- sull'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- sull'attuazione concreta delle prescrizioni del Modello nell'ambito delle attività aziendali;
- sulla necessità di aggiornare o modificare il Modello in relazione a:
  - cambiamenti normativi;
  - modifiche dell'organizzazione o delle attività aziendali;
  - emersione di violazioni o carenze significative del sistema di controllo.

L'OdV opera con continuità di azione e in piena autonomia rispetto alle funzioni operative della Società.

8.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di **GE Contract** è **costituito in forma monocratica**, in considerazione delle dimensioni, della struttura organizzativa e della natura delle attività svolte dalla Società. La composizione monocratica è ritenuta idonea a garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida Confindustria.
Resta ferma la facoltà dell'Organo amministrativo di modificare, in futuro, la composizione dell'Organismo di Vigilanza, anche in senso collegiale, qualora intervengano mutamenti significativi nella struttura, nelle dimensioni o nel profilo di rischio della Società.
L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti fondamentali.

Autonomia e indipendenza

L'OdV è collocato in posizione di assoluta autonomia rispetto alla struttura operativa della Società e risponde esclusivamente all'Organo amministrativo.
L'autonomia e l'indipendenza sono garantite da:

- assenza di compiti operativi o gestionali;
- assenza di vincoli gerarchici;
- disponibilità di risorse finanziarie dedicate;
- piena libertà di accesso a tutte le informazioni aziendali rilevanti.

Il componente dell'OdV non deve trovarsi, neppure potenzialmente, in situazioni di conflitto di interessi con la Società e, in particolare, non deve:

- ricoprire incarichi operativi o gestionali in GE Contract;

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dell'Amministratore Unico;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione idonea a comprometterne l'autonomia e l'indipendenza di giudizio.

Professionalità

L'OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate in ambito:

- giuridico, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/2001;
- organizzativo e di controllo interno;
- contabile e finanziario;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione dei rischi e sistemi di compliance.

Al fine di garantire il necessario livello di professionalità e l'efficace svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV dispone di un **budget autonomo**, approvato dall'Organo amministrativo, che consente il ricorso a consulenti esterni specializzati qualora necessario.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività in modo continuativo e sistematico, mediante:

- la predisposizione di un piano annuale di vigilanza;
- lo svolgimento di attività periodiche di controllo;
- il monitoraggio costante dei processi e delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001.

8.3 Requisiti di eleggibilità

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- siano sottoposti a misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 159/2011;
- siano indagati o condannati, anche con sentenza non definitiva o ex art. 444 c.p.p., per:
  - reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - delitti non colposi;
- siano interdetti, inabilitati, falliti o condannati a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici;
- siano stati destinatari di sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater TUF.

Il verificarsi anche di una sola delle condizioni sopra indicate comporta l'ineleggibilità o la decadenza automatica.

8.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo amministrativo, previa verifica dei requisiti di legge e sulla base di:

- curricula;
- dichiarazioni formali di assenza di cause di ineleggibilità.

La nomina è comunicata formalmente all'interno dell'organizzazione.

L'OdV resta in carica fino a revoca o scadenza dell'Organo amministrativo ed è rieleggibile.

La revoca è possibile esclusivamente per:

- perdita dei requisiti;
- grave inadempimento;
- negligenza o mancanza di buona fede.

Il membro dell'OdV può recedere in qualsiasi momento; in tal caso l'Organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione.

8.5 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV:

- predispone un **piano annuale di attività**;
- dispone di pieni poteri di iniziativa e controllo;
- ha libero accesso a tutte le funzioni, documenti e informazioni aziendali;
- può avvalersi di consulenti esterni;
- verifica l'efficacia del Modello e propone eventuali aggiornamenti;
- propone l'attivazione del sistema disciplinare;
- coordina le attività di formazione 231;
- redige relazioni periodiche e straordinarie all'Organo amministrativo.

In caso di fatti gravi o urgenti, l'OdV informa immediatamente l'Organo amministrativo.

8.6 Flussi informativi e segnalazioni (whistleblowing)

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo:

- in via continuativa, in caso di urgenze;
- con relazione scritta **almeno annuale**, contenente:
  - attività svolte;
  - segnalazioni ricevute;
  - esiti dei controlli;
  - sanzioni proposte;
  - proposte di aggiornamento del Modello;
  - rendiconto delle spese.

Tutti i destinatari del Modello possono trasmettere segnalazioni all'OdV tramite:

- email: **andrea.mariani@isqnetwork.it**
- PEC: **andreamariani@italypec.it**
- posta ordinaria:
  Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001
  c/o GE Contract srl
  Via Carlo Porta – Residenza Bosco, 211
  20080 Basiglio (MI)

È inoltre attivo il **canale di whistleblowing** ai sensi del D.Lgs. 24/2023, accessibile dal sito aziendale:
https://gecontract.it/contatti/whistleblowing
Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono essere circostanziate.
È garantita la riservatezza del segnalante e la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, fermo restando il divieto di segnalazioni in mala fede.
Ai sensi del D.Lgs. 211/2025, l'ambito di applicazione della disciplina sul whistleblowing è esteso anche alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea.
I flussi informativi ad evento e periodici che le funzioni aziendali sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza sono riepilogati, con indicazione delle funzioni responsabili e della periodicità, nel capitolo 26 della Parte Speciale.

9. Forniture di beni e prestazioni di servizi da parte di terzi

Le forniture di beni e le prestazioni di lavori o servizi da parte di soggetti terzi (quali, a titolo esemplificativo, fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti, professionisti, partner commerciali e lavoratori autonomi), che possano riguardare attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, devono essere **regolate mediante contratto scritto** o altro atto formalizzato idoneo a disciplinare diritti, obblighi e responsabilità delle parti.

La selezione e la gestione dei rapporti con soggetti terzi avvengono secondo criteri di **trasparenza, tracciabilità, correttezza e verificabilità**, in coerenza con le procedure aziendali e con il presente Modello.

I contratti stipulati da GE Contract devono prevedere, in capo alla controparte contrattuale, almeno i seguenti obblighi:

- attestare la **veridicità, completezza e aggiornamento** della documentazione e delle informazioni fornite alla Società, anche ai fini degli adempimenti normativi (in particolare in materia di lavoro, sicurezza, contributi, fiscalità e requisiti tecnico-professionali);
- impegnarsi a **rispettare, per tutta la durata del rapporto contrattuale**, i principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da GE Contract, nel Codice Etico e nelle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, nonché a operare in modo conforme agli stessi;
- garantire il rispetto della normativa applicabile in materia di:
  - tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - lavoro e contratti collettivi applicabili;
  - divieto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
  - obblighi contributivi e assicurativi;
  - normativa ambientale e fiscale, ove rilevante;
- impegnarsi a **collaborare con l'Organismo di Vigilanza**, ottemperando a eventuali richieste di informazioni, dati o documentazione funzionali alle attività di controllo e vigilanza.

I contratti devono inoltre prevedere specifiche **clausole di tutela a favore di GE Contract** (c.d. clausole 231), che attribuiscano alla Società la facoltà di adottare misure adeguate in caso di violazione degli obblighi sopra richiamati, quali, a titolo esemplificativo:

- la risoluzione del contratto per inadempimento;
- la sospensione delle prestazioni;
- l'applicazione di penali contrattuali;
- il risarcimento di eventuali danni subiti dalla Società.

Tali previsioni sono disciplinate in modo puntuale nel **Protocollo Clausole Contrattuali 231/2001**, che costituisce parte integrante del presente Modello.

10. Gestione della filiera, appalti e subappalti

10.1 Premessa e finalità

GE Contract riconosce che la gestione della filiera degli appalti e dei subappalti costituisce un'area a elevata rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001, in considerazione dei rischi connessi alla responsabilità amministrativa dell'ente, alla responsabilità solidale negli appalti, ai reati in materia di lavoro, sicurezza, contributi, ambiente, nonché ai reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Il presente capitolo definisce i principi, i presidi organizzativi e le regole di comportamento adottati dalla Società al fine di:

- prevenire la commissione di reati nell'ambito della filiera;
- ridurre il rischio di responsabilità solidale;
- assicurare la conformità dei fornitori, appaltatori e subappaltatori agli obblighi normativi applicabili;
- garantire un controllo effettivo e documentabile sui soggetti terzi coinvolti nelle attività aziendali.

10.2 Ambito di applicazione

Le disposizioni del presente capitolo si applicano a tutti i rapporti di:

- appalto e subappalto;
- affidamento di servizi di trasporto e logistica;
- prestazioni rese da autotrasportatori autonomi;
- forniture di beni e servizi rilevanti ai fini operativi;
- consulenze e collaborazioni esterne connesse a processi sensibili.

Le regole si applicano sia ai mezzi e al personale di GE Contract, sia ai mezzi e al personale delle imprese terze che operano presso sedi aziendali o per conto della Società.

10.3 Principi generali di gestione della filiera

La gestione della filiera è improntata ai seguenti principi:

- **legalità e correttezza contrattuale**;
- **trasparenza e tracciabilità** delle scelte e dei flussi informativi ed economici;
- **separazione dei ruoli e delle responsabilità**;
- **coerenza economica delle prestazioni affidate**, al fine di prevenire fenomeni di dumping e sfruttamento del lavoro;
- **vigilanza attiva del committente**, in coerenza con il ruolo attribuito dalla normativa vigente.

È fatto divieto di instaurare o mantenere rapporti con soggetti terzi che non offrano adeguate garanzie di affidabilità, correttezza e conformità normativa.

10.4 Qualifica e selezione di appaltatori e subappaltatori

GE Contract adotta procedure formalizzate per la **qualifica, selezione e valutazione** dei soggetti terzi, basate su criteri oggettivi e verificabili, che includono, a titolo esemplificativo:

- requisiti di idoneità tecnico-professionale;
- regolarità contributiva e assicurativa;
- applicazione dei CCNL di riferimento;
- rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- disponibilità di mezzi e attrezzature idonei e conformi;
- assenza di elementi sintomatici di pratiche elusive o di dumping.

La documentazione acquisita è verificata, archiviata e periodicamente aggiornata secondo le procedure aziendali.

10.5 Gestione contrattuale di appalti e subappalti

Tutti i rapporti di appalto e subappalto devono essere **formalizzati mediante contratto scritto**, contenente almeno:

- descrizione chiara delle prestazioni affidate;
- corrispettivo congruo e coerente con le prestazioni richieste;
- obbligo di rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e del Modello 231 di GE Contract;
- clausole di responsabilità, audit e controllo;
- clausole risolutive espresse in caso di violazione degli obblighi contrattuali e normativi;
- divieto di subappalto non autorizzato.

È vietato il ricorso a forme di affidamento informali o non tracciate.

10.6 Controlli sulla sicurezza e coordinamento operativo

GE Contract assicura il coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare mediante:

- predisposizione del DUVRI, ove previsto;
- verifica della formazione obbligatoria del personale terzo;
- verifica dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
- controllo della documentazione relativa ai mezzi impiegati.

Nel caso di accesso di mezzi e personale di imprese terze presso sedi di GE Contract:

- gli accessi sono presidiati;
- i mezzi possono essere sottoposti a controlli visivi e documentali;
- le verifiche operative sono svolte dai preposti aziendali, secondo procedure definite.

GE Contract si riserva la facoltà di inibire l'accesso o l'operatività in caso di carenze documentali o operative, anche in coerenza con i requisiti imposti dai clienti committenti.

10.7 Vigilanza, audit e diritto di verifica

La Società si riserva il diritto di:

- effettuare verifiche documentali periodiche sui fornitori;
- richiedere integrazioni o chiarimenti;
- effettuare, direttamente o tramite soggetti incaricati, audit presso le sedi dei fornitori, previo preavviso, ove contrattualmente previsto.

Il rifiuto ingiustificato di collaborare alle attività di verifica costituisce grave inadempimento contrattuale.

10.8 Flussi informativi e ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni aziendali coinvolte nella gestione della filiera garantiscono flussi informativi adeguati verso l'Organismo di Vigilanza in relazione a:

- criticità rilevate nella gestione di appalti e subappalti;
- segnalazioni di possibili violazioni normative;
- esiti delle verifiche e degli audit effettuati;
- risoluzioni contrattuali per motivi di compliance.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni e documentazione e formulare raccomandazioni ai fini del miglioramento dei presidi di controllo.

10.9 Sanzioni e misure correttive

Le violazioni delle disposizioni del presente capitolo, da parte di soggetti interni o esterni, sono valutate ai fini:

- dell'applicazione del sistema disciplinare interno;
- dell'attivazione delle tutele contrattuali nei confronti dei terzi;
- dell'adozione di misure correttive e preventive.

11. Responsabilità solidale negli appalti

11.1 Premessa e quadro normativo

GE Contract è consapevole che, ai sensi dell'art. 29 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il committente è **responsabile in solido** con l'appaltatore e con eventuali subappaltatori per i trattamenti retributivi, i contributi previdenziali e assicurativi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto.

Tale responsabilità può estendersi, secondo la normativa vigente e l'interpretazione giurisprudenziale, anche alle ipotesi di:

- irregolare applicazione dei contratti collettivi;
- omissioni contributive;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- utilizzo di manodopera irregolare.

Il presente capitolo definisce i principi organizzativi, i presidi di controllo e le regole operative adottati da GE Contract al fine di prevenire il rischio di responsabilità solidale e di dimostrare l'effettiva vigilanza del committente.

11.2 Ambito di applicazione

Le disposizioni del presente capitolo si applicano a tutti i rapporti di:

- appalto e subappalto di servizi;
- affidamento di servizi di trasporto e logistica;
- utilizzo di lavoratori autonomi o imprese individuali;
- prestazioni svolte da terzi presso sedi di GE Contract o per conto della Società.

11.3 Principi generali di prevenzione

GE Contract adotta un approccio improntato a:

- **vigilanza attiva** sulla filiera;
- **prevenzione ex ante** delle irregolarità;
- **tracciabilità documentale** dei controlli effettuati;
- **correttezza economica** delle condizioni contrattuali;
- **collaborazione con le Autorità** in caso di verifiche o ispezioni.

È fatto divieto di instaurare o mantenere rapporti contrattuali con soggetti che non garantiscano il rispetto degli obblighi di legge in materia di lavoro e contribuzione.

11.4 Qualifica e verifiche preventive sugli appaltatori

Prima dell'affidamento di un appalto o subappalto, GE Contract effettua verifiche documentali finalizzate ad accertare, tra l'altro:

- regolarità contributiva (DURC);
- applicazione del CCNL di riferimento;
- regolarità assicurativa;
- idoneità tecnico-professionale;
- congruità dell'organizzazione aziendale rispetto alle prestazioni affidate.

Le verifiche sono documentate e conservate secondo le procedure aziendali.
La Società tiene conto, nella valutazione dei fornitori, anche del rischio di pratiche di dumping contrattuale e salariale.

11.5 Vigilanza in corso di esecuzione dell'appalto

Durante l'esecuzione dell'appalto, GE Contract:

- richiede periodicamente la conferma della regolarità contributiva;
- verifica, anche a campione, la coerenza tra prestazioni affidate e mezzi/personale impiegati;
- monitora eventuali anomalie nei prezzi, nei tempi o nelle modalità di esecuzione;
- gestisce le segnalazioni di criticità provenienti dai preposti, dai clienti o da terzi.

Nel caso di accesso presso sedi di GE Contract, le attività degli appaltatori sono svolte nel rispetto delle procedure di sicurezza e sotto il coordinamento dei preposti aziendali.

11.6 Coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro

GE Contract assicura il coordinamento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mediante:

- verifica della documentazione prevista dalla normativa vigente;
- predisposizione e aggiornamento del DUVRI, ove richiesto;
- informazione sui rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro;
- facoltà di sospensione delle attività in caso di gravi carenze.

11.7 Clausole contrattuali e misure di tutela

I contratti di appalto e subappalto prevedono clausole specifiche che disciplinano:

- obbligo di rispetto della normativa lavoristica e contributiva;
- diritto di verifica e audit da parte di GE Contract;
- obbligo di immediata comunicazione di eventuali irregolarità;
- facoltà di risoluzione del contratto per inadempimento;
- manleva nei limiti consentiti dalla legge.

Il mancato rispetto degli obblighi contrattuali costituisce grave inadempimento.

11.8 Flussi informativi e ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni aziendali coinvolte trasmettono all'Organismo di Vigilanza informazioni rilevanti in merito a:

- criticità riscontrate nella gestione degli appalti;
- segnalazioni relative a possibili violazioni;
- provvedimenti di sospensione o risoluzione dei contratti;
- esiti di verifiche o ispezioni.

L'Organismo di Vigilanza valuta tali informazioni ai fini del monitoraggio dell'efficacia del Modello.

11.9 Misure correttive e sanzioni

Le violazioni delle disposizioni del presente capitolo comportano:

- l'applicazione delle misure disciplinari previste dal Modello;
- l'attivazione delle tutele contrattuali nei confronti dei terzi;
- l'adozione di misure correttive organizzative e procedurali.

12. Caporalato e dumping contrattuale

(Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – art. 603-bis c.p. – art. 25-quinquies, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001)

Le disposizioni del presente capitolo, unitamente a quelle in materia di responsabilità solidale negli appalti, costituiscono un sistema unitario di presidio dei rischi di filiera, volto a prevenire responsabilità civili, amministrative e penali ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

12.1 Coordinamento con la responsabilità solidale negli appalti

Il presente capitolo deve essere letto in coordinamento con il Capitolo 11 – Responsabilità solidale negli appalti, che disciplina i profili civilistici e previdenziali della responsabilità solidale di GE Contract nei confronti dei lavoratori dei fornitori e subappaltatori.

In particolare:

- il Capitolo 11 presidia il rischio di responsabilità civile, contributiva e retributiva;
- il presente Capitolo 12 presidia il rischio penale-231 connesso a pratiche di sfruttamento del lavoro, caporalato e dumping contrattuale.

I due capitoli operano in modo integrato e complementare, costituendo un unico sistema di prevenzione dei rischi di filiera.

12.2 Premessa e quadro normativo

L'art. 603-bis del Codice Penale punisce le condotte di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, anche quando poste in essere indirettamente mediante l'utilizzo di fornitori, subappaltatori o intermediari.

Ai sensi dell'art. 25-quinquies, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001, la Società può rispondere qualora tali condotte siano realizzate nell'interesse o a vantaggio dell'ente, anche sotto forma di:

- riduzione indebita dei costi;
- aumento della competitività;
- aggiramento degli obblighi normativi.

GE Contract riconosce che le attività svolte tramite appalti e subappalti, specie nei settori logistici e di servizio, presentano un rischio intrinseco di:

- sfruttamento della manodopera;
- dumping contrattuale e salariale;
- utilizzo di operatori economicamente insostenibili.

12.3 Ambito di applicazione

Le disposizioni del presente capitolo si applicano:

- a tutti i rapporti di appalto e subappalto;
- ai fornitori di servizi di trasporto, logistica, movimentazione e servizi accessori;
- ai lavoratori autonomi e alle imprese individuali;
- alle attività svolte per conto di GE Contract, anche presso sedi di terzi o clienti finali.

12.4 Principi generali di comportamento

GE Contract impronta la gestione della filiera ai principi di:

- legalità;
- tutela della dignità del lavoro;
- correttezza e sostenibilità economica;
- trasparenza contrattuale.

È fatto espresso divieto di:

- affidare attività a soggetti che non rispettino la normativa lavoristica, contributiva e previdenziale;
- accettare condizioni economiche incompatibili con il rispetto dei minimi salariali e normativi;
- tollerare o agevolare, anche indirettamente, situazioni di sfruttamento del lavoro;
- ricorrere a pratiche di dumping contrattuale volte a ottenere vantaggi competitivi indebiti.

12.5 Indicatori di rischio

In coerenza con i presidi sulla responsabilità solidale, GE Contract considera indicatori di rischio di caporalato e dumping:

- offerte economicamente anomale o non sostenibili rispetto al costo del lavoro;
- costi del lavoro non compatibili con il CCNL applicato;
- utilizzo di personale eccedente rispetto ai mezzi disponibili;
- subappalti non dichiarati o non autorizzati;
- frequenti avvicendamenti di fornitori;
- anomalie nei tempi di lavoro, guida e riposo;
- impiego di lavoratori stranieri privi di valido titolo di soggiorno o di adeguata documentazione, rilevante anche ai sensi dell'art. 25-duodecies (capitolo 20 della Parte Speciale).

Il riscontro di tali indicatori attiva verifiche rafforzate, come previsto dal Capitolo 11.

12.6 Qualifica e controlli sui fornitori

Le attività di qualifica e monitoraggio dei fornitori, disciplinate dal Capitolo 11, costituiscono presidio primario anche ai fini della prevenzione del caporalato e comprendono:

- verifica del DURC;
- verifica dell'applicazione del CCNL;
- verifica dell'idoneità tecnico-professionale;
- verifica della congruità economica dell'offerta;
- acquisizione di dichiarazioni sul rispetto della normativa lavoristica.

Tali verifiche sono documentate e aggiornate periodicamente.

12.7 Vigilanza in corso di esecuzione del contratto

Durante l'esecuzione degli appalti, GE Contract:

- monitora la coerenza tra prestazioni affidate e risorse impiegate;
- verifica il rispetto delle condizioni contrattuali;
- intercetta segnalazioni di irregolarità operative;
- effettua controlli documentali e, ove necessario, ispettivi.

In caso di anomalie riconducibili a sfruttamento o dumping, la Società:

- attiva le misure correttive previste;
- valuta la sospensione o risoluzione del rapporto;
- rafforza i controlli sulla filiera coinvolta.

12.8 Clausole contrattuali integrate

I contratti con fornitori e subappaltatori, già disciplinati nel Capitolo 11, prevedono anche:

- obbligo di rispetto della normativa lavoristica e previdenziale;
- divieto di subappalto non autorizzato;
- obbligo di collaborazione in caso di controlli;
- facoltà di audit e accesso documentale;
- risoluzione per grave inadempimento.

Tali clausole costituiscono presidio essenziale ai fini 231.

12.9 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Le Funzioni aziendali trasmettono all'Organismo di Vigilanza:

- esiti delle verifiche di filiera;
- segnalazioni di possibili situazioni di sfruttamento;
- provvedimenti di sospensione o risoluzione;
- criticità rilevate nei rapporti di appalto.

L'OdV valuta tali informazioni ai fini della vigilanza sull'efficacia del Modello e propone eventuali aggiornamenti.

12.10 Sistema sanzionatorio

La violazione delle disposizioni del presente capitolo comporta:

- l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello;
- l'attivazione delle tutele contrattuali verso i terzi;
- l'adozione di misure correttive organizzative;
- la segnalazione alle Autorità competenti, ove previsto dalla legge.

13. Sistema disciplinare

13.1 Principi generali

GE Contract condanna qualsiasi comportamento che risulti difforme dalla legge, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora tale comportamento sia stato posto in essere nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecare alla stessa un vantaggio.

La violazione delle disposizioni del Modello compromette il rapporto di fiducia instaurato tra la Società e i propri destinatari e costituisce pertanto **illecito disciplinare**, indipendentemente

dall'eventuale rilevanza penale della condotta e dall'esito di eventuali procedimenti giudiziari.
Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione deve essere **tempestivamente segnalata per iscritto all'Organismo di Vigilanza**, ferme restando le competenze del titolare del potere disciplinare.

L'obbligo di segnalazione grava su **tutti i destinatari del Modello**.
Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede alle opportune verifiche, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela della persona coinvolta. All'esito degli accertamenti, l'OdV trasmette le proprie valutazioni al soggetto titolare del potere disciplinare, che avvia il procedimento di competenza per l'eventuale contestazione e applicazione delle sanzioni.
Le sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in conformità ai poteri attribuiti dallo Statuto, dai regolamenti interni e dalla normativa vigente.
Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, infrazioni disciplinari:

- la violazione, anche mediante condotte omissive e in concorso con altri, dei principi e delle prescrizioni del Modello e dei relativi Strumenti di attuazione;
- la redazione o l'utilizzo di documentazione non veritiera o incompleta;
- l'agevolazione, anche per omissione, della redazione di documentazione non veritiera da parte di terzi;
- la sottrazione, distruzione o alterazione di documenti al fine di eludere il sistema dei controlli;
- l'ostacolo o l'intralcio alle attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso a informazioni o documenti richiesti dai soggetti preposti ai controlli;
- qualsiasi altra condotta idonea a eludere o compromettere l'efficacia del sistema di controllo previsto dal Modello.
- la violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal D.Lgs. 24/2023, l'adozione di atti ritorsivi, l'ostacolo o il tentativo di ostacolare le segnalazioni e la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- la violazione delle regole in materia di sicurezza informatica, inclusi gli obblighi derivanti dalla disciplina NIS2, e delle regole di utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale previste dagli Strumenti di attuazione del Modello.

13.2 Misure disciplinari

Il Modello costituisce parte integrante delle regole comportamentali cui tutto il personale è tenuto ad attenersi. Ogni sua violazione comporta l'attivazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni.
Il sistema disciplinare si applica a tutto il personale dipendente della Società, di qualsiasi livello e qualifica (operai, impiegati, quadri, dirigenti), nonché ai soggetti legati alla Società da rapporti di collaborazione, anche di natura autonoma o parasubordinata, nei limiti compatibili con la natura del rapporto.
Nei confronti dei lavoratori dipendenti, le sanzioni sono applicate nel rispetto:

- dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori);
- del CCNL applicabile;
- delle procedure disciplinari vigenti.

In funzione della gravità della violazione, della reiterazione della condotta, del grado di colpa e delle conseguenze per la Società, possono essere applicate, a titolo esemplificativo, le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale o scritto**, in caso di violazioni di lieve entità;
- **sanzione pecuniaria**, nei casi di condotte non conformi che abbiano inciso sull'affidabilità del sistema di controllo;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**, in caso di violazioni significative o reiterate;
- **licenziamento**, anche senza preavviso ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi di particolare gravità o tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In caso di reiterazione delle violazioni o di comportamenti che abbiano esposto la Società a un concreto rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, si applicano sanzioni di maggiore gravità.

Destinatari specifici

- **Dirigenti**
  In caso di violazione da parte di dirigenti, l'Organismo di Vigilanza informa il titolare del potere disciplinare e l'Organo amministrativo mediante relazione scritta. Possono essere adottate, oltre alle sanzioni previste dal CCNL, anche misure quali la revoca di deleghe o procure.
- **Amministratore Unico**
  In caso di violazione da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV ne dà immediata comunicazione all'Assemblea dei soci e, ove nominati, agli organi di controllo, ai fini dell'adozione dei provvedimenti previsti dalla legge e dallo statuto, valutati in base alla gravità della violazione e al danno arrecato alla Società.
- **Collegio Sindacale o Revisore**
  In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo amministrativo propone all'Assemblea i provvedimenti di competenza, nei casi in cui ricorrano i presupposti di legge.
- **Organismo di Vigilanza**
  Per le violazioni poste in essere dal componente dell'OdV, si applica la disciplina prevista in materia di revoca dall'incarico.

Terze parti

I rapporti con fornitori, consulenti, partner, appaltatori e altri soggetti terzi sono regolati da contratti che prevedono specifiche clausole di rispetto del Modello e del Codice Etico.
La violazione di tali obblighi può comportare la risoluzione del rapporto per giusta causa, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

14. Comunicazione e formazione del personale aziendale

GE Contract riconosce la comunicazione e la formazione quali strumenti essenziali per garantire l'effettiva attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e per diffondere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e alla prevenzione dei reati.

Comunicazione del Modello

La comunicazione del Modello e dei suoi principi ispiratori verso l'esterno è curata dalla Direzione Risorse Umane, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, e avviene attraverso i mezzi ritenuti più idonei (a titolo esemplificativo: sito internet aziendale, brochure informative, documentazione contrattuale, clausole 231).

Tale comunicazione è rivolta ai destinatari esterni del Modello (quali fornitori, consulenti, partner, appaltatori e subappaltatori), nonché, ove opportuno, alla comunità e agli stakeholder rilevanti.

La comunicazione verso l'interno del Modello e dei suoi aggiornamenti è assicurata mediante:

- invio di una comunicazione formale a firma dell'Amministratore Unico, volta a richiamare:
  - i contenuti essenziali del D.Lgs. 231/2001;
  - l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello;
  - i canali di segnalazione e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- pubblicazione del Modello e dei relativi aggiornamenti sui sistemi informativi aziendali (intranet o repository condivisi);
- trasmissione tramite posta elettronica dei riferimenti per l'accesso alla documentazione;
- messa a disposizione del Modello, in formato elettronico, presso postazioni informatiche aziendali accessibili ai dipendenti che non dispongono di strumenti informatici individuali.

Formazione del personale

La formazione in materia di D.Lgs. 231/2001, Codice Etico e Modello è coordinata dalla Direzione Risorse Umane, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, e costituisce obbligo per tutti i destinatari interni del Modello.

La Società definisce e attua piani formativi periodici, finalizzati a garantire un'adeguata e concreta conoscenza:

- del D.Lgs. 231/2001;
- del Codice Etico;
- del Modello e dei relativi Strumenti di attuazione;
- dei canali di segnalazione (whistleblowing);
- dei principali rischi-reato connessi alle attività svolte;
- della sicurezza informatica, anche in attuazione degli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 138/2024 (NIS2) per l'organo di amministrazione e per il personale;
- dell'utilizzo consapevole dei sistemi di intelligenza artificiale (alfabetizzazione in materia di IA ai sensi dell'art. 4 del Reg. (UE) 2024/1689).

La formazione è **differenziata in funzione del ruolo**, delle responsabilità e dell'esposizione al rischio, e può essere rivolta, a titolo esemplificativo, a:

- tutto il personale dipendente;
- personale operante in aree o processi sensibili;
- responsabili di funzione e personale con poteri di firma;
- personale operativo (autisti, magazzinieri);
- Amministratore Unico;
- Organismo di Vigilanza.

Modalità e tracciabilità della formazione

Le attività formative possono essere svolte:

- in presenza;
- a distanza;
- mediante strumenti informatici e piattaforme e-learning.

La Società garantisce:

- la **tracciabilità delle iniziative formative**;
- la registrazione delle presenze;
- la conservazione della documentazione attestante la partecipazione;

- la possibilità di valutare il livello di apprendimento;
- la raccolta di feedback e valutazioni dei partecipanti, anche al fine di migliorare i contenuti e le modalità di erogazione della formazione.

I contenuti formativi sono sottoposti alla valutazione dell'Organismo di Vigilanza e possono essere erogati da docenti interni o da esperti esterni in possesso di adeguate competenze nelle materie trattate.

L'amministratore Unico