GRASSI S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16/04/2026

Sommario

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 3
1.1 Il Decreto 231 3
1.2 I reati presupposto 3
1.3 I soggetti rilevanti ai fini del Decreto 231 4
1.4 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" da parte degli Enti 6
1.5 Le sanzioni 6
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO IN GRASSI SPA 8
2.1 L'attività svolta da Grassi SpA 8
2.2 Funzione e scopo del Modello 8
2.3 Contenuti del Modello 8
2.4 Definizione del Modello 9
2.5 Struttura del Modello 9
2.6 Destinatari del Modello 10
2.7 Il sistema di *governance* e la struttura organizzativa della Società 10
2.8 I sistemi di gestione 11
2.9 Modifiche ed integrazioni del Modello 11
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 12
3.1 Caratteristiche e composizione dell'Organismo di Vigilanza 12
3.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 14
3.3 Poteri e attività ispettive dell'Organismo di Vigilanza 15
3.4 Esercizio dei poteri da parte dell'Organismo di Vigilanza 16
3.5 Attività di reporting nei confronti degli Organi statutari 16
3.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 17
3.7 Segnalazioni (whistleblowing) 18
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO 21
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 21
5.1 Informativa interna al personale 21
5.2 Informativa esterna a collaboratori e fornitori 22
6. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO 22
7. SISTEMA DISCIPLINARE 22
7.1 Funzione del sistema disciplinare 22
7.2 Fase istruttoria e applicazione delle sanzioni 23
7.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti con qualifica non dirigenziale 23
7.4 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti 24
7.5 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei Sindaci 24
7.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dei collaboratori e fornitori 25
7.7 Procedimento di applicazione delle sanzioni 25

ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO .....

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto 231

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, il "Decreto 231"), entrato in vigore il 4 luglio successivo. Il Decreto 231 si applica a tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico.

Il Decreto 231 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, introducendo per la prima volta nel nostro paese un complesso e innovativo sistema preventivo e sanzionatorio che sancisce un'autonoma forma di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. È opportuno chiarire fin da subito che la responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto 231 non sostituisce ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mirando a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito al fine di sensibilizzare gli stessi all'adozione di politiche d'impresa preventive di comportamenti potenzialmente idonei a produrre conseguenze giuridiche negative a danno degli enti stessi.

Per tale motivo, in relazione a tutti gli illeciti rientranti nel novero dei reati puniti dal Decreto 231 (si veda l'elenco completo riportato nell'Allegato 1) è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i reati più gravi, sono previste anche misure interdittive in grado di incidere fortemente sull'esercizio dell'attività dell'ente, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 I reati presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto 231, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto 231.

Alla data di approvazione del presente aggiornamento, l'elenco dei reati presupposto è costituito dalle seguenti tipologie di condotte illecite, aggiornato al Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2024/1083 e della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, sulla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico);
- art. 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 (peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione);
- art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25-ter (reati societari);
- art. 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);

- art. 25-quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25-sexies (abusi di mercato);
- art. 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- art. 25-octies.2 (reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]
- art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (reati ambientali) e art. 256-bis D.Lgs. 152/2006 (combustione illecita di rifiuti);
- art. 25-duodecies (impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 25-terdecies (razzismo e xenofobia);
- art. 25-quaterdecies (frodi in competizioni sportive)
- art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari);
- art. 25-sexiesdecies (Reati di contrabbando)
- art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale)
- art. 25-duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)
- art. 25-undevicies (delitti contro gli animali) [articolo aggiunto dalla L. 82/2025]
- artt. 3 e 10 della L. 146 del 2006 (Reati transnazionali)
- art. 187 quinques TUF – altre fattispecie in materia di abusi di mercato
- fattispecie che non integrano reati presupposto alla responsabilità dell'ente, ma ipotesi di responsabilità amministrativa in relazione alle quali si applicano gli artt.6,7,8,12 D.lgs. 231/2001: D.lgs. 129/2024 adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto attività.
- art. 12 L.n.9/2013 (Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto Legislativo 231/01, con conseguente possibile necessità di aggiornamento del presente Modello.

Un elenco completo e dettagliato dei reati presupposto è contenuto nell'Allegato 1 del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello"), mentre una descrizione più esaustiva dei reati ritenuti a rischio di accadimento, e pertanto da considerarsi rilevanti, per l'attività svolta da Grassi SpA è contenuta nella Parte Speciale del Modello stesso.

1.3 I soggetti rilevanti ai fini del Decreto 231

Nell'ambito del sistema previsto dal Decreto 231, gli enti rispondono per la commissione o la tentata commissione (ove punita) di un reato presupposto purché ricorrano ulteriori condizioni che attengono ai criteri di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che vengono generalmente distinti in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

- Criteri oggettivi di imputazione

Affinché sorga la responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 è necessario, sotto il profilo oggettivo, che:

- il reato venga commesso nell'interesse o a vantaggio della società (pertanto, l'ente non potrà essere ritenuto responsabile di eventuali reati o illeciti amministrativi commessi nell'esclusivo interesse del reo o di terzi); nonché,
- l'autore del reato sia legato all'ente da un vincolo funzionale. In particolare, il predetto autore potrà:
- rivestire funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o esercitare, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente, e in tal caso si parlerà di "Soggetti Apicali" (quali ad esempio, gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali (sia generali che speciali), i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento, nonché i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate); oppure
- essere sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei suddetti Soggetti Apicali, e in tal caso si parlerà di "Soggetti Sottoposti". In sostanza, in tale categoria possono essere fatti rientrare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici dello stesso e, in particolare: i dipendenti (anche se distaccati presso altre strutture), i lavoratori interinali/somministrati, i parasubordinati, i collaboratori (comunque denominati) e tutti gli altri soggetti che istaurano con l'ente, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione ovvero operano nell'interesse dello stesso.

Tuttavia, è doveroso precisare che la responsabilità in capo all'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

- Criteri soggettivi di imputazione

Come affermato nella Relazione ministeriale al Decreto 231, «*ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo»* nei termini sopra precisati, ma altresì che «il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione», sul piano soggettivo. Più segnatamente, il legislatore ha dettato una differente disciplina con riferimento alle due diverse categorie di possibili autori del reato presupposto. Infatti, nel caso in cui i Soggetti Apicali abbiano commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231, trattandosi di soggetti che esprimono la volontà sociale dell'ente, il requisito soggettivo di responsabilità si ritiene di per sé integrato, sicché sarà l'ente stesso a dover dimostrare la propria estraneità al fatto commesso, dando la prova di una serie di circostanze tra loro concorrenti di cui all' art.6 del Decreto 231. In particolare, tale articolo prevede l'esonero di responsabilità qualora si dimostri che:

- l'organo dirigente (i.e., l'Amministratore Unico, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, ecc.) abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei menzionati modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché quello di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei citati modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Pertanto, in relazione ai reati commessi da Soggetti Apicali, il Decreto 231 introduce un'inversione dell'onere della prova in quanto l'ente viene considerato responsabile per i reati contestati a meno che non provi di aver adottato idonei modelli di organizzazione, gestione e controllo e di aver attuato le altre misure organizzative previste dal Decreto 231.

Nel caso, invece, in cui il reato sia stato commesso da Soggetti Sottoposti (art.7 del Decreto 231), l'Ente sarà considerato responsabile soltanto se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e, dunque, qualora l'ente sia incorso in una colpa organizzativa. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" da parte degli Enti

Con riferimento alle caratteristiche che deve avere il modello di organizzazione, gestione e controllo per essere considerato idoneo alla prevenzione dei reati, l'art. 6 del Decreto 231 prevede che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a pianificare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, il Decreto 231 prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo venga sottoposto periodicamente a verifiche e che venga adeguatamente modificato qualora all'esito delle suddette verifiche vengano riscontrate significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente che lo rendano non più adeguato al mutato contesto in cui opera l'ente. Il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, dunque, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a identificare e neutralizzare tempestivamente situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta. Inoltre, il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dovrà essere concretamente efficace e dinamico - in una prospettiva attenta a una visione realistica dei fenomeni aziendali - e non esclusivamente giuridico-formale. In conclusione, pur non costituendo un obbligo giuridico, l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo è estremamente rilevante, dal momento che, come accennato, costituisce l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità agli eventuali fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità dell'ente (artt. 6 e 7 del Decreto 231). Tale rilevanza deve essere pienamente compresa da tutti i soggetti che operano al suo interno e interagiscono con Grassi SpA e tenuta in debita considerazione ogni volta che un soggetto agisce in nome o per conto di quest'ultima.

1.5 Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fatti salvi i casi di interdizione definitiva richiamati dall'articolo 16 dal Decreto e fermo restando quando previsto

dall'art. 25 c. 5 del Decreto[1]), hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 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 sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti:
- in posizione apicale; ovvero
- sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "*quote*" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.Lgs. 231/01).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

[1] L'art. 25 del Decreto prevede, per alcuni dei delitti in esso richiamati, che nei casi di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto subordinato. Se prima della sentenza di primo grado l'Ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata da tre mesi a due anni.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO IN GRASSI SPA

2.1 L'attività svolta da Grassi SpA

Grassi S.p.A., costituita nel 1925, è la società a capo del Gruppo Grassi, *leader* nel mercato italiano, opera nel settore della progettazione, produzione, e commercializzazione di abbigliamento professionale e da lavoro, antinfortunistico e dispositivi di protezione individuale, rivolgendosi, tra l'altro, a enti pubblici italiani ed esteri.

Grassi S.p.A propone una vasta gamma di prodotti, come ad esempio indumenti di protezione dal fuoco (per Vigili del Fuoco e per l'industria petrolchimica), indumenti per la protezione contro l'arco elettrico, indumenti impermeabili, uniformi pubbliche e ministeriali (per l'Esercito, Polizia, ecc.), uniformi personalizzate per aziende di tutti i settori, articoli ad alta visibilità e indumenti da lavoro in genere. G Italia dedica le proprie risorse alla ricerca tecnologica e stilistica per fornire ai propri clienti un prodotto di altissima qualità, garantendo prestazioni affidabili in numerosi campi d'applicazione.

Grassi S.p.A. [ha sede a](http://www.grassi.it/it/azienda/il-gruppo/alfredo-grassi-italia) Lonate Pozzolo (Varese) dove dispone di una superficie operativa pari 14.500 m² che rappresenta la sede principale e il cuore del Gruppo. La sede storica di Lonate Pozzolo accoglie le attività di ricerca e sviluppo, controllo qualità, approvvigionamento di materie prime, pianificazione e controllo delle fasi di lavorazione, sviluppo dei modelli e del campionario nonché le attività commerciali, di logistica e trasporto. L'attività di produzione è svolta nelle sedi delle società controllate estere ove sono impiegate, complessivamente, circa 1.200 persone.

2.2 Funzione e scopo del Modello

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività "sensibili" e, ove necessario, la loro conseguente "proceduralizzazione". Con il presente Modello, Grassi SpA intende, in primo luogo, ribadire la propria contrarietà a ogni forma di comportamento illecito, in quanto contrario (anche qualora se ne traessero vantaggi) non solo alle disposizioni di legge, ma soprattutto ai principi etico-sociali cui si ispira Grassi SpA nell'espletamento dalla propria missione aziendale. Pertanto, il Modello assolve anche alla funzione divulgativa di far conoscere a tutti coloro che operano in nome e per conto di Grassi SpA quali sono i principi a cui questa società si ispira e i comportamenti da adottare nello svolgimento dei propri compiti. Lo scopo principale del presente Modello, dunque, consiste nel far acquisire a tutti i dipendenti di Grassi SpA la consapevolezza di poter incorrere - in caso di violazione delle disposizioni e dei meccanismi costituenti il Modello - in un illecito passibile di sanzioni disciplinari, oltreché penali e amministrative, nei propri confronti. Il Modello tende, infine, a realizzare la così detta condizione esimente da responsabilità amministrativa di Grassi SpA in caso di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e, quindi, a evitare l'irrogazione delle sanzioni ivi contemplate.

2.3 Contenuti del Modello

Il Modello predisposto da Grassi SpA si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che, nella sostanza:

- individuano le aree e/o i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività "sensibili" nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite: (i) un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili"; e (ii) un sistema di procure per la sottoscrizione di atti aziendali e deleghe di funzioni e compiti che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti;

- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle operazioni c.d. "a rischio", anche predisponendo un sistema di registrazione e comunicazione di quest'ultime, di cui viene così garantita la tracciabilità e la documentabilità, nonché un costante monitoraggio a cura dei singoli responsabili delle predette aree a rischio e dell'Organismo di Vigilanza (tra i quali, come si vedrà, è previsto un costante flusso informativo);
- attribuiscono all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di controllo interno di Grassi SpA;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Grassi SpA nei "processi/aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Grassi SpA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Grassi SpA e il suo azionista unico intendono attenersi;
- beneficiare, da ultimo, della condizione esimente prevista dal Decreto 231.

2.4 Definizione del Modello

Il Modello, ed il presente aggiornamento, è stato elaborato all'esito di un preliminare censimento delle singole "aree societarie a rischio" e delle attività ivi espletate (anch'esse "a rischio"), onde individuare i settori aziendali astrattamente interessati dalle potenziali casistiche di reato- presupposto (c.d. mappatura del rischio o "*risk assessment*"). Tali aree di rischio di cui alla Parte Speciale del presente Modello sono state individuate analizzando l'oggetto dell'attività di impresa svolta da Grassi SpA, le mansioni e le attività svolte nella pratica dai vari membri del *management* e delle altre funzioni chiave della società. Accanto all'esame dell'attività concretamente svolta, si è provveduto a una approfondita disamina del sistema di controllo interno già vigente presso Grassi SpA, attraverso l'analisi dello Statuto, del Codice Etico, dell'organigramma societario, del funzionigramma aziendale, del sistema di deleghe e poteri esistente, delle eventuali procedure interne vigenti, nonché di ulteriore documentazione aziendale rilevante. Sono state effettuate, inoltre, interviste ad alcuni dei soggetti aziendali operanti in posizione di responsabilità. All'esito della già menzionata attività si è proceduto alla rilevazione, sulla base dei risultati emersi dalle analisi sopra richiamate, dei controlli aziendali esistenti ed alla verifica del sistema organizzativo, del sistema di attribuzione di procure e deleghe, nonché dell'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti. Il Modello è stato predisposto da Grassi SpA tenendo, altresì, conto della prescrizione del Decreto 231 secondo cui i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (in particolare, la società si è attenuta alle disposizioni del Decreto 231 e alle Linee Guida elaborate da Confindustria e da altre associazioni di categoria italiane).

2.5 Struttura del Modello

Il presente Modello della Società è costituito da una *"Parte Generale"* e da una *"Parte Speciale"*.

Nella *"Parte Generale"*, dopo un richiamo ai principi del Decreto ed alla descrizione delle attività svolte dalla Società, vengono illustrate:

- la funzione, i contenuti e le motivazioni di adozione del Modello da parte di Grassi
- i principali aspetti inerenti l'Organismo di Vigilanza;
- il Modello ed il Codice Etico
- la formazione e la diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
- le verifiche sull'adeguatezza del Modello;
- il sistema disciplinare.

La *"Parte Speciale"* è articolata come di seguito illustrato:

- Capitolo 1: Funzione ed obiettivi della Parte Speciale. Tale capitolo illustra le finalità della Parte Speciale, la struttura della stessa e la sua impostazione in relazione all'analisi del profilo di rischio di commissione dei reati;
- Capitolo 2: Le Regole di condotta. Tale capitolo riepiloga i principi generali di comportamento, in termini di obblighi e divieti, riferibili all'insieme indistinto dei processi e attività della Società considerata nel suo complesso e, quindi, da intendere come presidi di prevenzione applicabili a tutti i processi a rischio di commissione dei reati;
- Capitolo 3: I processi a rischio. In questo capitolo sono illustrati i singoli processi a rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 e per ognuno di essi viene indicato:
- il potenziale profilo di rischio, ovvero l'individuazione dei diversi reati che possono essere in astratto commessi nel processo a rischio e alcune esemplificazioni riportate non a titolo esaustivo delle modalità di attuazione degli stessi;
- le strutture aziendali coinvolte;
- i principi di comportamento ed i protocolli di controllo specifici che i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare.

2.6 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica alle seguenti categorie di persone, d'ora in avanti tutte rientranti nella definizione di "Destinatari":

- gli Esponenti Aziendali, ivi compreso l'Amministratore Unico e coloro che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i membri del Collegio Sindacale e i soggetti incaricati del controllo contabile della Società;
- i dirigenti;
- i dipendenti con qualifica diversa da dirigente;
- i rappresentanti generali e speciali, muniti di procura generale o speciale fino alla naturale scadenza della medesima o fino alla sua revoca oppure fino al completamento dell'attività specifica indicata nella stessa procura;
- i Collaboratori esterni, ivi compresi i liberi professionisti, i consulenti, agenti, partners commerciali e fornitori della Società.

In generale, i Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello, tenuti, quindi, al suo integrale rispetto, sono tutti coloro che operano in nome e per conto di Grassi SpA, nonché coloro i quali, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione ovvero operano nell'interesse o ai fini dell'oggetto sociale della stessa.

2.7 Il sistema di *governance* e la struttura organizzativa della Società

La *governance* della Società alla data di approvazione del presente aggiornamento del Modello è così articolata:

- Assemblea degli Azionisti;

- Consiglio di Amministrazione;
- Revisore del Bilancio
- Collegio Sindacale.

L'organizzazione aziendale vigente alla data del presente documento risulta essere composta da:

- la Direzione Amministrativa, finanza e del Personale;
- la Direzione Commerciale;
- la Direzione Tecnica e Innovability;
- la Direzione Acquisti;
- la Pianificazione e Programmazione della Produzione;
- la Ricerca e Sviluppo;
- il reparto Stile, Modellistica e Confezione;
- l'Ufficio Tecnico Prodotto;
- il Controllo Qualità;
- il Magazzino;
- la Logistica e Spedizione.

Inoltre, l'articolazione di dettaglio della struttura organizzativa aziendale è definita tramite formalizzazione di specifici documenti quali l'Organigramma, i Funzionigramma delle Direzioni, gli Ordini di Servizio ed altri atti formali adottati di volta in volta dalla Società.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2025, a seguito delle dimissioni di Roberto Grassi dalla carica di Amministratore Delegato, è stato nominato Alfredo Grassi quale Vice-Presidente e Amministratore Delegato con pieni poteri operativi a firma singola e disgiunta (iscrizione CCIAA 06/08/2025). Roberto Grassi mantiene la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione con deleghe limitate a strategia, relazioni istituzionali/associative/internazionali, M&A, coordinamento società controllate e innovazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono stati integralmente rinnovati nella seduta del 24 giugno 2025, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

2.8 I sistemi di gestione

I contenuti del Modello sono integrati dalle prassi e dalle procedure sviluppate nell'ambito dei sistemi di gestione aziendali. Tali sistemi sono stati implementati secondo i principali standard internazionali in materia di qualità, responsabilità sociale, sicurezza occupazionale, ambiente e anticorruzione, secondo gli ambiti di applicazione dettagliati nei relativi documenti di sistema.

La Società ha poi ottenuto la certificazione di tali sistemi da enti certificatori abilitati, secondo i perimetri indicati in ciascun certificato:

- ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità;
- Social Accountability - Responsabilità Sociale SA8000;
- ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale;
- ISO 45001: 2018 Sistema di gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro;
- UNI ISO 37001:2025 Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (transizione dalla precedente edizione ISO 37001:2016 in corso, con scadenza 28 febbraio 2027).
- ISO/IEC 27001 Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni;
- UNI PdR125:2022 Politica per la parità di genere

2.9 Modifiche ed integrazioni del Modello

Tenuto conto che il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art.6, comma 1, lettera a) del Decreto, la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'OdV.

Pur tuttavia, modifiche od integrazioni, non sostanziali e di carattere formale, possono essere adottate direttamente a cura della Direzione Amministrativa, finanza e del Personale, sentito l'Organismo di Vigilanza.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Caratteristiche e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Grassi SpA ha ritenuto opportuno affidare all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche Organismo o "O.d.V.") il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, prevedendo che tale organo risponda ai seguenti requisiti di:

- *onorabilità*: in quanto i propri componenti sono in possesso dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF. In ogni caso, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza per i membri dell'Organismo di Vigilanza l'essere destinatari: (i) di una sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche soltanto temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese; oppure, (ii) di una sanzione amministrativa da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.
- *autonomia e indipendenza*: è un organismo che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali; determina la sua attività e adotta le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle. Al fine di garantire e rendere concreta tale autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dispone di risorse economiche adeguate approvate dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, il quale, anche nel corso dell'esercizio, potrà richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento dei propri doveri oppure in presenza di situazioni eccezionali o urgenti.
- *professionalità*: poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Ove necessiti di acquisire particolari conoscenze specialistiche, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale aziendale ovvero, motivando le ragioni, ricorrere a soggetti esterni.
- *continuità di azione*: in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza non svolge mansioni operative all'interno di Grassi SpA, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire – in conformità alle pronunce giurisprudenziali - in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata, come detto, alla presenza di determinati requisiti soggettivi, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa e di potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità dei membri dell'O.d.V.:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, con i membri del Collegio Sindacale o con altri membri dell'O.d.V.;
- intrattenere, direttamente o indirettamente (es. tramite partecipazioni in società affidatarie di servizi), con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere per i componenti

interni dipendenti della società, ove presenti, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con Grassi SpA;

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione per uno dei reati di cui agli articoli 185 e 187-bis del TUF;
- essere colpito da cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409- septiesdecies c.c..

Si segnala che il Presidente dell'OdV, Dott.ssa Calvi Silvia, intrattiene con la Società un rapporto contrattuale a titolo oneroso per la prestazione dell'incarico di OdV (budget € 30.000/anno, delibera CdA 22/01/2025). Tale rapporto rientra formalmente nella causa di ineleggibilità di cui alla lettera b) sopra indicata. In conformità alla best practice e alle previsioni del Modello stesso, è richiesta la presentazione di una dichiarazione annuale di indipendenza che dia evidenza dell'assenza di ulteriori situazioni di conflitto e della piena autonomia di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito la qualifica di OdV, ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto, ad un organismo monocratico composto da un Professionista esterno, con consolidata esperienza in materia di D.Lgs. 231/01 e di verifiche in materia di sistema di controllo interno.

A tal fine, i candidati esterni sono tenuti a inviare il loro Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti. L'Organo Amministrativo dovrà valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti dei candidati. All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'Organismo di Vigilanza, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente all'Organo Amministrativo qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati. Ad ogni modo, l'Organo Amministrativo della Società sarà tenuto a verificare il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e all'organo nella sua interezza almeno una volta all'anno. Con riguardo alla durata si precisa che per i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza, la durata del mandato sarà pari a 3 anni o, qualora inferiore, pari alla durata in carica dell'Organo Amministrativo che abbia proceduto alla relativa nomina, salva l'ipotesi di revoca per giusta causa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali tale organo - a qualsiasi titolo - si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere utilizzate in conformità alle previsioni di cui alla vigente normativa sulla "Privacy".

La cessazione dalla carica dei componenti può essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale per iscritto.

La decadenza di un componente dell'Organismo è prevista qualora vengano meno i requisiti per l'eleggibilità precedentemente riportati, ovvero nel caso di grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, ne determini l'assenza per un periodo superiore a sei mesi.

In questi casi, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di decadenza. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata deve dichiararne l'avvenuta decadenza.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'O.d.V. e di tutelarne il legittimo svolgimento delle funzioni da una rimozione ingiustificata, la revoca dei poteri propri dell'O.d.V. e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, con apposita determina dell'Organo Amministrativo sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei componenti dell'O.d. V devono intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei suoi confronti per aver commesso illeciti previsti dal Decreto;
- un provvedimento di condanna della Società per uno degli illeciti previsti dal Decreto, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'O.d.V. in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal presente Modello.

In particolare, i componenti dell'Organismo devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – ed astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con le norme sulla privacy.

Qualora la revoca venga esercitata, l'Organo Amministrativo provvederà senza indugio alla sostituzione dei membri revocati.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo (qualora non siano tutti coinvolti), potrà disporre la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'O.d.V., provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione. Qualora il componente sia il Presidente, la Presidenza è assunta, pro-tempore, dall'altro componente esterno, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

3.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- Verifica e vigilanza sul Modello, ed in particolare:
- verificare la reale adeguatezza del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e a evidenziarne l'eventuale realizzazione, anche sulla base degli indizi di comportamenti illeciti riscontrati nel corso delle proprie attività ispettive;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nella Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie dei reati presupposto, verificandone la coerenza delle sue prescrizioni con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'evolversi del fatturato e delle attività di Grassi SpA.
- Aggiornamento del Modello, ed in particolare:
- comunicare l'esigenza di aggiornamento del Modello, sottoponendo all'Organo Amministrativo proposte di adeguamento, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte, ovvero a riscontrate significative violazioni del Modello stesso;

- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono, pertanto, rivolte sia al recepimento, verifica e attuazione del Modello, sia al monitoraggio costante dello stato di attuazione e dell'effettiva rispondenza del Modello stesso alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto 231.

Inoltre, è compito dell'O.d.V.:

- definire i flussi informativi che gli consentano di essere periodicamente aggiornato dalle Aree/Unità aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti dell'Organo Amministrativo che consenta all'Organismo di riferire sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso;
- promuovere, di concerto con la Società un adeguato processo formativo del personale con idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e delle procedure aziendali;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per conto della Società.

3.3 Poteri e attività ispettive dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di svolgere le funzioni sopra previste, l'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231 e, in particolare, per l'espletamento dei seguenti compiti

- verifica dell'efficienza e dell'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle funzioni;
- formulazione - in occasione di appositi incontri, debitamente documentati - delle proposte all'Organo Amministrativo per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- significative modificazioni dell'assetto interno di Grassi SpA e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività;
- modifiche normative;
- segnalazione all'Organo Amministrativo - in occasione di appositi incontri, debitamente documentati - per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisposizione di relazioni informative per l'Organo Amministrativo in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse.

Inoltre, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività ispettive:

- effettua periodicamente - anche senza preavviso - verifiche e/o ispezioni sulle aree/processi a rischio reato, avvalendosi dell'ausilio delle funzioni/strutture aziendali coinvolte, al fine di accertare l'effettiva osservanza delle disposizioni previste dal Modello;
- monitora costantemente, sulla base delle informazioni ricevute dall'organizzazione;
- effettua periodicamente una ricognizione aziendale e valuta le eventuali modifiche normative allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree/processi aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

- raccoglie segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: (i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; (ii) violazioni delle stesse; e (iii) qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccoglie e conserva in un archivio appositamente dedicato: (i) la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; (ii) le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; (iii) l'evidenza delle varie attività svolte; (iv) la documentazione relativa agli incontri con gli organi statutari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verifica che tutti i responsabili delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- si coordina con la Società e con i responsabili delle strutture interessati per promuovere la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto 231;
- monitora le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative disposizioni;
- fornisce raccomandazioni alle strutture interessate, per l'adozione di nuove misure di carattere organizzativo nonché, se necessario, per la modifica di quelle vigenti;
- si coordina con le altre funzioni aziendali, attraverso appositi incontri con i relativi responsabili: (i) per monitorare, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello; (ii) per uno scambio di informazioni volto a tenere aggiornate le aree a rischio reato: in particolare le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza nonché informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello; (iii) per ricevere dai responsabili di ciascuna funzione aziendale/processo a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni; (iv) affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- presenta, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione;
- verifica l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello precedentemente formulate.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di accesso - senza necessità di alcun consenso preventivo - presso tutte le funzioni di Grassi SpA, a tutte le persone e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto 231.

3.4 Esercizio dei poteri da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori. Le attività poste in essere e le scelte adottate dall'Organismo di Vigilanza non possono formare oggetto di sindacato da parte di alcuna struttura aziendale, in virtù dell'autonomia operativa di cui esso gode. Resta fermo il potere di vigilanza in capo all'Organo Amministrativo, circa l'adeguatezza degli interventi effettuati dall'Organismo di Vigilanza, in quanto all'organo amministrativo è ricondotta la responsabilità ultima in ordine all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

3.5 Attività di reporting nei confronti degli Organi statutari

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo di Grassi SpA ed in particolare:

- relaziona i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo di Grassi SpA;

- riferisce senza ritardo e per iscritto (od oralmente, ove ritenuto necessario), all'Organo Amministrativo di Grassi SpA, laddove vengano rilevate violazioni del Modello, ovvero emergano gravi criticità del Modello stesso;
- riferisce, con cadenza annuale, mediante relazione scritta all'Organo Amministrativo di Grassi SpA, in merito alle attività di verifica e controllo compiute nell'anno, fornendo altresì anticipazioni sulle linee generali di intervento per l'anno successivo. Il reporting annuale, indirizzato anche al Collegio Sindacale, avrà ad oggetto l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza, le eventuali problematiche e criticità emerse - sia in termini di comportamenti o eventi interni a Grassi SpA, sia in termini di efficacia ed effettività del Modello - nonché ogni altra informazione ritenuta rilevante;
- presenta, se necessario, all'Organo Amministrativo di Grassi SpA proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate;
- segnala al Collegio Sindacale e al soggetto deputato a svolgere il controllo contabile eventuali criticità riscontrate in materia di tenuta della contabilità e di flussi finanziari atipici.

Tale attività di reportistica nonché gli altri rapporti di carattere funzionale previsti dal Modello - contribuiscono a rendere effettiva l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza e a fare in modo che quest'ultimo adempia ai propri compiti con serenità di giudizio. Inoltre, anche a tutela di Grassi SpA, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e dal Presidente del Collegio Sindacale e potrà a sua volta presentare richiesta per riferire all'Organo Amministrativo o al Collegio Sindacale in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole strutture aziendali devono obbligatoriamente fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231. Tale obbligo, rivolto a tutte le strutture di Grassi SpA, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali l'autorità giudiziaria stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto 231;
- i rapporti preparati dai responsabili delle strutture interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- le modifiche relative alla struttura, all'assetto organizzativo e al sistema delle deleghe di Grassi SpA, nonché gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali comunicazioni da parte del soggetto deputato al controllo contabile riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio di Grassi SpA;
- ogni altra notizia o informazione potenzialmente rilevante per il corretto funzionamento del Modello e per la sua idoneità ed efficacia.

Inoltre, i Responsabili delle Direzioni in organigramma rilasciano un'attestazione periodica da inviare con cadenza stabilita dall'OdV circa:

- il rispetto dei poteri attribuiti;
- lo svolgimento delle proprie attività in osservanza della legge ed in linea con le procedure organizzative ed il disposto del Modello e del Codice Etico.

Resta inoltre inteso che l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni trasmesse dalle singole strutture di Grassi SpA.

3.7 Segnalazioni (whistleblowing)

Con il termine *"whistleblowing"* (che letteralmente significa "soffiare il fischietto") ci si riferisce all'istituto delle segnalazioni, divulgazioni ovvero denunce di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui si venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Occorre premettere che l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello che potrebbero ingenerare responsabilità di Grassi SpA ai sensi del Decreto 231. Tutti i dipendenti, i membri degli organi sociali di Grassi SpA, nonché i collaboratori e i soggetti esterni a cui è stata richiesta l'adesione al Modello dovranno segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto 231 di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

Al riguardo si richiama il comma 2-bis dell'articolo 6 del Decreto che sancisce *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

In particolare, il Decreto attuativo della richiamata Direttiva (UE) 2019/1937 è individuato nel Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che disciplina in modo organico ed uniforme nel nostro ordinamento i canali di segnalazione e le tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato avuto riguardo alla gestione e potenziamento dei meccanismi del sistema di controllo interno degli enti (pubblici e privati) con l'obiettivo di rinforzare gli strumenti di prevenzione e contrasto alle condotte illecite.

Ai sensi della citata normativa, sono legittimate ad effettuare una segnalazione le persone (c.d. segnalante o *whistleblower)* che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici ivi compresi i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico,
- dipendenti delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate, oltre che nel corso del rapporto giuridico, anche quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il

processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima di tale scioglimento (es. pensionati).

Rientrano nel novero delle possibili segnalazioni tutti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o delle società ed in particolare le concotte che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché violazioni del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (es: appalti pubblici; salute pubblica; protezione dei consumatori);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (es. frodi e attività illegali);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (es. frodi del bilancio dell'UE e attività corruttive);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nelle precedenti lettere d), e) e f).

Possono essere segnalate le attività illecite sopra descritte anche se non ancora compiute ma che il *whistleblower* (segnalante) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

In tale contesto, quindi, in conformità alla vigente normativa, Grassi SpA ha implementato i seguenti canali di segnalazione:

- all'Organismo di Vigilanza 231 inviandole all'indirizzo di posta elettronica odv@grassi.it, istituito proprio per favorire le comunicazioni verso l'Odv, oppure in forma cartacea presso la sede della Società attraverso una corrispondenza riservata indirizzata allo stesso Organismo, o ancora attraverso la piattaforma web grassi.whistlelink.com;
- alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione inviandole all'indirizzo di posta elettronica funzione.anticorruzione@grassi.it o tramite la piattaforma web grassi.whistlelink.com;
- al portale ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

Si osservi che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno ed infatti, solo al ricorrere di una o più condizioni previste dal citato Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, è possibile effettuare una segnalazione all'ANAC ed in particolare se:

- nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Parimenti, per quanto riguarda la divulgazione pubblica, il segnalante beneficia della protezione e delle tutele previste dal citato Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni interne;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Le disposizioni normative in materia di protezione e tutela in occasione delle segnalazioni ampliano il novero dei soggetti interessati che include, oltre il *whistleblower* anche:

- il facilitatore (inteso come persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

Il citato Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 stabilisce specifiche norme volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e, infatti, è sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il suo consenso espresso, divieto da intendersi esteso anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. Tali garanzie di riservatezza sono altresì assicurate alle persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione del procedimento.

In tale contesto, si osservi che la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Inoltre, a tutela del *whistleblower* viene disciplinato il divieto per il datore di lavoro di adottare ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, con una nozione ampia del termine ritorsione, da intendersi come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, (…) che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".*

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre il tempo necessario per le relative istruttorie e, ove opportuno, per l'adozione di azioni di miglioramento ai presidi di prevenzione e di contrasto alle condotte illecite. In ogni caso, la documentazione relativa alla segnalazione è conservata per un periodo non superiore a cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, in conformità all'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Infine, a supporto dei *whistleblower,* l'ANAC provvede all'istituzione di un registro a cui si possono iscrivere gli enti del Terzo settore che, previa stipula di una convenzione, potranno fornire ai segnalanti informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito in modo da guidarli nelle procedure; inoltre, l'attività può riguardare le informazioni sui diritti delle persone coinvolte e le condizioni per l'accesso al patrocinio dello Stato.

La verifica della attendibilità delle segnalazioni è effettuata dalla Funzione di conformità e/o dall'Organismo di Vigilanza che devono:

- individuare le leggi vigenti in riferimento alle quali il supposto illecito o violazione possono essere stati commessi. Per tale attività la persona incaricata può avvalersi della consulenza di un legale;
- valutare se, nel supposto illecito o violazione, può essere compromessa la sicurezza del personale;
- considerare il rischio di diffamazione nel rilasciare dichiarazioni;
- garantire la tutela delle persone che hanno fatto la segnalazione, delle persone verso cui la segnalazione è indirizzata, delle eventuali altre persone coinvolte;
- trattare tutte le informazioni derivanti dall'indagine in modo riservato e confidenziale, garantendo il segreto fino al termine dell'indagine e all'accertamento dei fatti;
- individuare e valutare le potenziali responsabilità penali, civili e amministrative derivanti dall'eventuale illecito o violazione;
- -individuare i danni reputazionali o le potenziali perdite finanziarie conseguenti all'illecito o alla violazione presunti;

- individuare gli obblighi giuridici o i benefici da segnalare alle autorità competenti.

I risultati dell'indagine devono essere riferiti all'Alta Direzione e/o all'Organo Direttivo, se opportuno. Essi devono essere espressi in forma scritta. Le decisioni conseguenti la valutazione di una segnalazione o la conclusione di un'indagine possono essere:

- la non sussistenza dell'illecito o della violazione con nessuna conseguenza o con azioni mirate a meglio informare e formare il personale sulle questioni relative alla corruzione;
- la sussistenza dell'illecito o della violazione con conseguente attuazione delle azioni appropriate.

Le conclusioni che dovessero accertare la sussistenza dell'illecito o della violazione devono essere comprovate da documentazione volta a dimostrare la conclusione raggiunta.

Pertanto, la Società:

- adotta un Regolamento interno nel quale, oltre che prevedere le forme di tutela per i segnalanti, definisce le modalità operative per la ricezione, la valutazione e la gestione dei seguiti delle segnalazioni;
- vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- provvede, in caso di riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di accertati reati di diffamazione e calunnia da parte del segnalante, ad identificare ed applicare la sanzione ritenuta più adeguata alla circostanza, in conformità al Sistema Disciplinare stabilito nel presente Modello.
- garantisce adeguata protezione da segnalazioni in "mala fede", intendendosi come tali quelle prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare, diffamare o comunque arrecare pregiudizio al soggetto segnalato. Laddove venga accertata la "mala fede" di una segnalazione, ne sarà data immediata comunicazione al Vertice ed alle competenti Direzioni di Grassi SpA, per i provvedimenti conseguenti.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire chi ha effettuato la segnalazione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì, per quanto possibile, la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO

Tra i protocolli organizzativi indispensabili a garantire un efficiente sistema di controllo dell'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti assume rilevanza centrale un Codice Etico che individui e indichi i principi etici di riferimento e le specifiche norme di comportamento cui l'Ente intende conformarsi nello svolgimento della sua attività. I principi e le norme ivi individuate sono vincolanti per tutti i soggetti che direttamente o indirettamente operano per conto di Grassi SpA. Benché sia stato predisposto per finalità diverse rispetto a quelle del Modello, il Codice Etico di Grassi SpA ne costituisce parte integrante e sostanziale in quanto le disposizioni contenute nel Modello presuppongono il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico. In particolare, l'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi assunti nei confronti di Grassi SpA da parte di tutti i soggetti che con essa si relazionano, a qualunque titolo. La violazione delle norme del Codice Etico potrebbe comportare l'applicazione di sanzioni, sulla scorta di quanto disposto nell'ambito del Sistema Disciplinare adottato.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Informativa interna al personale

Ai fini di una efficace adozione e implementazione del Modello, è obiettivo di Grassi SpA garantire una corretta conoscenza e divulgazione del Modello stesso e delle sue componenti - e dei relativi aggiornamenti

- tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione. Il sistema di informazione e formazione riguarda tutte le risorse umane (quelle già presenti in Grassi SpA e quelle che saranno assunte) ed è supervisionato attraverso le attività dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Società. L'attività di formazione - a cura della Società, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza - è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio della funzione aziendale/processo in cui operano, del possesso o meno di funzioni di rappresentanza. In particolare, attraverso gli strumenti e i supporti di comunicazione interna normalmente impiegati in Grassi SpA, tutti i destinatari sono informati dell'esistenza e del contenuto del Modello. La Società, inoltre, assicura, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, la gestione di iniziative di formazione (secondo specifiche modalità che riflettano le responsabilità e le qualifiche dei destinatari) sul Modello (e sulle relative iniziative di aggiornamento e integrazione).

In particolare:

- il Modello e il Codice Etico sono pubblicati sul sito intranet di Grassi SpA;
- il Modello ed il Codice Etico sono consegnati a tutti i dipendenti neo assunti e ai consulenti o collaboratori di Grassi SpA;

5.2 Informativa esterna a collaboratori e fornitori

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza delle linee di condotta del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per tali soggetti, tramite la comunicazione dell'esistenza della parte Generale del Modello e del Codice Etico, con obbligo alla consultazione sul sito internet della Società. Per quel che riguarda il Codice Etico, è responsabilità dell'Area che gestisce il rapporto contrattuale con i fornitori ottenere l'adesione al medesimo da parte degli stessi, ovvero la conferma dell'adozione di un proprio Codice Etico (che presenti principi analoghi a quello di Grassi).

Eventuali eccezioni devono essere motivate e portate all'attenzione dell'O.d.V.

La Società inoltre provvede ad inserire nei contratti con le controparti sopra menzionate apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di comportamenti non in linea con i principi etici del gruppo, opportune sanzioni sino alla risoluzione degli obblighi contrattuali. Anche in questo caso eventuali eccezioni devono essere motivate e portate all'attenzione dell'O.d.V.

6. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Al fine di sottolinearne l'importanza, si ribadisce che il costante aggiornamento del Modello costituisce un requisito essenziale per valutarne l'adeguatezza rispetto alle sue finalità preventive. Come già illustrato, tale delicato compito è affidato in primo luogo all'Organismo di Vigilanza, responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello. In particolare, oltre all'attività di controllo che il predetto Organismo svolge continuamente sull'effettività ed efficacia del Modello, periodicamente sono effettuate specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati anche in relazione all'evoluzione delle attività svolte da Grassi SpA. Gli esiti delle attività di verifica in relazione all'adeguatezza del Modello sono contenuti nel reporting annuale; in particolare, in caso di risultati negativi, l'Organismo di Vigilanza esporrà, negli indirizzi del programma relativo all'anno successivo, le iniziative migliorative da adottare.

Resta fermo l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di segnalare senza indugio le circostanze nelle quali vengano rilevate violazioni del Modello, ovvero emergano gravi criticità del Modello stesso.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis, nonché l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello e conseguente esonero da responsabilità dell'Ente, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato. Le sanzioni contemplate dal presente sistema disciplinare potranno essere applicate nelle ipotesi di violazione delle regole di condotta e delle procedure interne contenute nel Modello, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e della normativa collettiva di riferimento, precisando che i contenuti del Codice Etico sono da considerarsi a tutti gli effetti utili alla valutazione delle condotte poste in essere in violazione del presente Modello e come tali costituiscono fondamentali parametri di riferimento per l'applicazione del sistema disciplinare.

7.2 Fase istruttoria e applicazione delle sanzioni

L'Organismo di Vigilanza, una volta acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello da parte della Direzione Amministrativa, finanza e del Personale ovvero da altra diversa fonte o segnalante, avviano la fase di autonoma istruttoria. Nel compiere gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza e la rilevanza della notizia, i componenti dell'Organismo di Vigilanza avranno la facoltà di accedere a documenti, intervistare le persone coinvolte e interfacciarsi attivamente con i responsabili delle Aree o delle strutture organizzative di riferimento al fine di acquisire informazioni e dati. In tale fase, l'Organismo di Vigilanza deve usare la dovuta delicatezza e improntare il proprio comportamento agli obblighi di riservatezza, cercando di limitare al massimo ogni impatto sul lavoro delle persone che intende intervistare, nonché la reputazione del soggetto nei cui confronti si procede. Al termine della fase investigativa, l'Organismo di Vigilanza deve redigere un report riassuntivo degli eventi, dei documenti analizzati e delle eventuali persone intervistate, esprimendo il proprio giudizio in merito alla fondatezza della notizia di violazione. L'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare dei propri accertamenti, trasmettendo il suddetto report riassuntivo:

- se la violazione riguarda un dipendente della Società, al titolare del potere disciplinare, oltre che all'Organo Amministrativo;
- se la violazione riguarda l'Organo Amministrativo, al Presidente del Collegio Sindacale;
- se la violazione riguarda un membro del Collegio Sindacale, all'Organo Amministrativo, oltre che ai componenti del Collegio Sindacale non direttamente coinvolti;
- se la violazione riguarda un collaboratore o soggetti esterni che operano su mandato della società, all'Organo Amministrativo, nonché al responsabile della Funzione aziendale alla quale il contratto o rapporto si riferiscono.

L'Organismo di Vigilanza assume una funzione consultiva nel corso dell'intero svolgimento del procedimento sanzionatorio, mentre la valutazione disciplinare dei comportamenti sarà effettuata dagli organi societari che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo statuto o dai regolamenti interni di Grassi SpA, con anche il compito di disporre l'applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello. Tuttavia, tali sanzioni non sostituiscono né presuppongono l'irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Resta inteso che, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria, e Grassi SpA non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire a una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali per adottare un provvedimento disciplinare.

7.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti con qualifica non dirigenziale

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello e nel Codice Etico costituiscono violazioni di rilevanza disciplinare anche ai sensi di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Pertanto, fermo restando il rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), i dipendenti che violino il Modello saranno sottoposti a procedimento disciplinare e, all'esito dello stesso, potranno essere

soggetti all'irrogazione delle sanzioni previste, secondo il principio di gradualità e proporzionalità della sanzione in rapporto alla gravità dell'infrazione, tenuto conto dell'intensità dell'elemento intenzionale.

In particolare, il lavoratore potrà incorrere:

- nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto fino al massimo della multa di importo pari a 3 ore di retribuzione laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel modello configuri lieve irregolarità;
- nel provvedimento della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 fino ad un massimo di 3 giorni, in caso di recidiva nelle mancanze di cui alla precedente lett. a), o quando le suddette mancanze presentino caratteri di particolare gravità;
- nel provvedimento della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, nel caso in cui la violazione di uno o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia dovuta a mancanze di particolare gravità e determini un danno a Grassi SpA, o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dell'immagine, dei beni e/o dell'attività di Grassi SpA;
- nel provvedimento del licenziamento, quando la violazione di una o più prescrizioni del Modello configuri una mancanza avente gravità tale da determinare un danno notevole o una situazione di grave pregiudizio all'immagine, ai beni e/o all'attività di Grassi SpA;
- nel provvedimento del licenziamento senza preavviso, quando la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. In tali ipotesi rientra la condanna passata in giudicato per la commissione di uno dei delitti indicati dall'art. 24 all'art. 25 duodevicies del Decreto e quelli indicati agli artt. 3 e 10 della L. 146 del 2006.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- alle mansioni svolte dal lavoratore e/o alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente o dalle persone coinvolte nei fatti.

7.4 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prestazioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili si potrà procedere come segue:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente potrà essere invitato per iscritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Grassi SpA;
- in caso di recidiva nelle mancanze di cui alla precedente lett. a) ovvero in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente potrà essere soggetto alla risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente potrà essere soggetto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

7.5 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori o dei Sindaci, l'O.d.V. ne informerà l'Organo Amministrativo e/o il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze –

procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

7.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dei collaboratori e fornitori

Il Modello spiega la sua efficacia anche nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori di beni e servizi. A tale riguardo, si evidenzia che ogni comportamento da essi posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, il recesso da Grassi SpA, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Grassi SpA stessa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto 231.

7.7 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase:

- della contestazione della violazione all'interessato;
- di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione della sanzione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala la possibile rilevanza ex D.Lgs.231/01 dell'episodio.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'Organismo riceva una segnalazione ovvero acquisisca elementi idonei a configurare il rischio di una violazione del Modello, lo stesso ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi acquisti, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare (o di revisione del rapporto contrattuale), procedendo così come di seguito indicato:

Il procedimento disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei Sindaci

Qualora l'O.d.V. riscontri la violazione del Modello da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Amministratore, trasmette al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- l'eventuale documentazione comprovante la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., il Collegio Sindacale convoca l'Amministratore in un'audizione da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'audizione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'audizione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'O.d.V., viene disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni formulate in replica alle contestazioni sollevate e, se del caso, l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Collegio Sindacale deciderà se, a fronte delle informazioni ricevute, ritiene fondata la violazione e quindi provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci, per le deliberazioni in merito.

La delibera dell'Assemblea viene acquisita dall'O.d.V.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, tenuto conto che la Relazione dell'OdV sarà inviata all'Organo Amministrativo che provvederà al riguardo, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti (dirigenti, quadri ed impiegati)

L'O.d.V, all'esito degli accertamenti e controlli di sua competenza, trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- le generalità del soggetto indagato come responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dirigenti e Dipendenti avviene, a cura della Società, tramite la competente funzione aziendale, nel rispetto delle norme e dei poteri vigenti.

Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del modello

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali trasmette al Responsabile dell'Area/Unità che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato sottoscritto da un procuratore della Società, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo.

Il Responsabile della Area/Unità che gestisce il rapporto contrattuale, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'O.d.V., che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.