

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

### **GE Medical Systems Italia S.p.A.**



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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di GE Medical Systems Italia S.p.A.:

- 1ª Edizione Aprile 2013: Delibera del 09 Aprile 2013
- 2ª Edizione Settembre 2015: Delibera del 22 Ottobre 2015
- 3ª Edizione Dicembre 2018: Delibera del 28 Dicembre 2018
- 4ª Edizione Marzo 2022: Delibera del 31 Marzo 2022
- 5ª Edizione Maggio 2025: Delibera del 27 Maggio 2025

## Indice

<b>1.</b>	<b>Descrizione del quadro normativo.....</b>	<b>4</b>
1.1.	<i>Introduzione.....</i>	4
1.2.	<i>Natura della responsabilità.....</i>	5
1.3.	<i>Criteri di imputazione della responsabilità.....</i>	5
1.4.	<i>Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....</i>	7
1.5.	<i>Fattispecie di reato e di illecito.....</i>	8
1.6.	<i>Fattispecie di reato e di illecito applicabili.....</i>	10
1.7.	<i>Apparato sanzionatorio.....</i>	10
1.8.	<i>Vicende modificative dell'ente.....</i>	13
1.9.	<i>Reati commessi all'estero.....</i>	16
1.10.	<i>Procedimento di accertamento dell'illecito.....</i>	17
1.11.	<i>Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....</i>	18
<b>2.</b>	<b>Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di GE Medical Systems</b>	
	<b>Italia S.p.A.....</b>	<b>20</b>
2.1.	<i>GE Medical Systems Italia S.p.A.....</i>	20
2.2.	<i>L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti.....</i>	21
2.3.	<i>Gli strumenti di governance della Società.....</i>	24
2.4.	<i>Sistema di controllo interno.....</i>	25
2.5.	<i>Assetto Organizzativo.....</i>	28
<b>3.</b>	<b>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di GE Medical Systems</b>	
	<b>Italia S.p.A.....</b>	<b>29</b>
3.1.	<i>Premessa.....</i>	29
3.2.	<i>Funzione del Modello.....</i>	30
3.3.	<i>Il Progetto di GE Medical Systems Italia S.p.A. per la definizione del proprio Modello.....</i>	31
3.4.	<i>Struttura del Modello.....</i>	33
3.5.	<i>Rapporto tra Modello e Codice di Comportamento Etico.....</i>	34
3.6.	<i>Illeciti rilevanti per la Società.....</i>	35
3.7.	<i>Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello.....</i>	35
<b>4.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>38</b>
4.1.	<i>Funzione dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	38
4.2.	<i>Requisiti.....</i>	38
4.3.	<i>Composizione, nomina e durata.....</i>	39
4.4.	<i>Revoca.....</i>	41

---

4.5.	<i>Cause di sospensione</i> .....	41
4.6.	<i>Temporaneo impedimento</i> .....	42
4.7.	<i>Funzioni e poteri</i> .....	43
4.8.	<i>Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	47
4.8.1.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	47
4.8.2.	Informativa verso l'Organismo di Vigilanza .....	48
4.9.	<i>Whistleblowing</i> .....	49
<b>5.</b>	<b>Il sistema sanzionatorio</b> .....	<b>52</b>
5.1.	<i>Principi generali</i> .....	52
5.2.	<i>Misure nei confronti di lavoratori subordinati</i> .....	52
5.2.1.	Misure nei confronti del personale non dirigente.....	53
5.2.2.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	56
5.2.3.	Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing .....	57
5.3.	<i>Misure nei confronti degli amministratori</i> .....	57
5.4.	<i>Misure nei confronti dei sindaci</i> .....	58
5.5.	<i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	58
5.6.	<i>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società</i> .....	59
<b>6.</b>	<b>Il piano di formazione e comunicazione</b> .....	<b>60</b>
6.1.	<i>Premessa</i> .....	60
6.2.	<i>Dipendenti</i> .....	61
6.3.	<i>Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società</i> .....	62
6.4.	<i>Altri destinatari</i> .....	62

---

## 1. Descrizione del quadro normativo

### 1.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica<sup>1</sup>.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001)<sup>2</sup>.

Il D. lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato.

---

<sup>1</sup> Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

---

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>3</sup>.

## 1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”<sup>4</sup>.

## 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

---

<sup>3</sup> Art. 5, comma 2, del D. lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

<sup>4</sup> In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

---

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere: a) soggetti con funzioni di amministrazione, gestione e direzione (c.d. soggetti in *posizione apicale*) dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente; b) soggetti sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. *soggetti subordinati*).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento. Anche tutti i *soggetti delegati dagli amministratori* ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente.

In ogni caso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'*interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi*.

I criteri di imputazione di natura *soggettiva* attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati *standard doverosi* di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «modello di

---

organizzazione, gestione e controllo» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo* (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato *eludendo fraudolentemente* il Modello;
- *non vi è stata omessa o insufficiente* vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che *«la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»* che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

#### **1.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In generale – secondo il Decreto – il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire

---

lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'*efficace attuazione del Modello*, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una *verifica periodica* e di una *modifica* dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

### 1.5. Fattispecie di reato e di illecito

In base al D. lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, richiamati dagli articoli 24 e 25 del D. lgs. n. 231/2001;
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, richiamati dall'art. 25-*bis* del Decreto;
- **reati societari**, richiamati dall'art 25-*ter* del Decreto;
- **corruzione tra privati**, richiamato dall'art. 25-*ter* del Decreto;
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25-*quater* del D. lgs. n. 231/2001;

- 
- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto;
  - **delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25-*quinquies* del Decreto;
  - **reati transnazionali**, introdotti attraverso gli artt. 3 e 10 della Legge 146/2006;
  - **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'art. 25-*quater*.1 del Decreto;
  - **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25-*septies* del D. lgs. n. 231/2001;
  - **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, richiamati dall'art. 25-*octies* del Decreto;
  - **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, richiamati dall'art. 25-*octies*.1;
  - **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24-*bis* del Decreto;
  - **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24-*ter* del Decreto;
  - **delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati dall'art. 25-*bis*.1 del Decreto;
  - **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-*novies* del Decreto;
  - **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto;
  - **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-*undecies* del Decreto;
  - **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25-*duodecies* del Decreto;
  - **razzismo e xenofobia**, richiamati dall'art. 25-*terdecies* del Decreto;
  - **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, richiamato dall'art. 25-*quaterdecies* del Decreto;
  - **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto;
  - **reati di contrabbando e in materia di accise**, richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto;
  - **delitti contro il patrimonio culturale**, richiamati dagli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

---

### 1.6. Fattispecie di reato e di illecito applicabili

Nell'ambito delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, di seguito si riportano le famiglie di reato ritenute applicabili alla Società in ragione delle caratteristiche della propria attività:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **falsità in segni di riconoscimento;**
- **reati societari;**
- **corruzione tra privati;**
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**
- **abusi di mercato;**
- **delitti contro la personalità individuale;**
- **reati transnazionali;**
- **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;**
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;**
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;**
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati;**
- **delitti di criminalità organizzata;**
- **delitti contro l'industria e il commercio;**
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**
- **reati ambientali;**
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- **reati tributari;**
- **reati di contrabbando.**

### 1.7. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);

- 
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, D. lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*” che, a loro volta, possono consistere in:
    - ✓ interdizione dall’esercizio dell’attività;
    - ✓ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
    - ✓ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
    - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
    - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria 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 o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

L’ente risponde dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)<sup>5</sup>.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

---

<sup>5</sup> La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di “fondo comune” concerne le associazioni non riconosciute.

b) in caso di reiterazione degli illeciti<sup>6</sup>.

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: taluni reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, taluni delitti contro la fede pubblica, taluni delitti contro l'industria e il commercio, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, taluni delitti contro la personalità individuale, delitti di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, taluni reati ambientali, reati transnazionali.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 D. lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”* Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.*, 1315: *“In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità”.*

<sup>7</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. lgs. n. 231/2001, secondo cui: *“1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità*

---

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva<sup>8</sup>.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile a membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti a norma dell'art. 2407 c.c..

### **1.8. Vicende modificative dell'ente**

---

organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

<sup>8</sup> Art. 15 D. lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

---

Gli artt. 28-33 del D. lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda<sup>9</sup>.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

---

<sup>9</sup> Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al Decreto afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>10</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. lgs. n. 231/2001)<sup>11</sup>; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

(i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

---

<sup>10</sup> Art. 32 D. lgs. n. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al D. lgs. n. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

<sup>11</sup> Art. 33 del D. lgs. n. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al D. lgs. n. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

- 
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### 1.9. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. lgs. n. 231/2001)<sup>12</sup>.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>13</sup> e, anche in ossequio al principio di legalità di

---

<sup>12</sup> Art. 4 del D. lgs. n. 231/2001: "Reati commessi all'estero. - 1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

<sup>13</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge

- cui all'art. 2 del D. lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per

---

*medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.”*

---

l'illecito amministrativo<sup>14</sup>. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. lgs. n. 231/2001).

### **1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata:

- alle *Linee Guida di Confindustria per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001*, nell'ultima versione approvata nel 2021 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto;
- alle *Linee Guida Assobiomedica* (Associazione Nazionale per le tecnologie biomediche e diagnostiche) approvate dalla Commissione Direttiva il 25 febbraio 2003 ed aggiornate a novembre 2013;
- al *Codice Etico di Assobiomedica* (Associazione Nazionale per le tecnologie biomediche e diagnostiche) nell'ultima versione approvata a Febbraio 2018;
- al *Codice Deontologico di Farmindustria* nell'ultima versione approvata in data 9 ottobre 2024 dalle industrie farmaceutiche aderenti a tale associazione.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle *Linee Guida di Confindustria*, delle *Linee Guida Assobiomedica* e alle indicazioni del *Codice Etico di Assobiomedica* e del *Codice Deontologico di Farmindustria*, rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle

---

<sup>14</sup> Art. 38, comma 2, D. lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

---

## 2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di GE Medical Systems Italia S.p.A.

### 2.1. GE Medical Systems Italia S.p.A.

GE Medical Systems Italia S.p.A. (di seguito anche "GEMSI" o la "Società"), posseduta al 100% da GE Healthcare Italia S.r.l., opera nel settore sanitario, caratterizzato da una alta regolamentazione e da un ampio finanziamento da parte di fondi pubblici.

La Società si occupa della commercializzazione di dispositivi medicali per le diverse linee di business (Equipment), nonché dei relativi servizi di assistenza tecnica e manutenzione (Services).

Principali clienti della Società sono gli Enti facenti parte del Sistema Sanitario Nazionale ovvero, Regioni, Aziende Ospedaliere, Aziende Sanitarie Nazionali), nonché cliniche private.

La Società opera a livello nazionale ed è organizzata nelle seguenti divisioni di business, a loro volta classificate, sulla base della tipologia di prodotti e servizi offerti, in diverse modalità ("modality"):

- Business Imaging, per la commercializzazione di impianti, apparecchiature e dispositivi di diagnostica per immagini, articolato nelle *modality Magnetic Resonance, Interventional Cardiology Surgery e X-RAY&Lunar, Computet Tomography & Molecular Imaging (CT-PET)*;
- Business Ultrasounds, che si occupa della commercializzazione di apparecchiature e dispositivi per ultrasuoni ed è articolato nelle modalità *Cardiology, Woman Healthcare Solutions, Leadership, Performance, Information Technology e Pre-Owned Equipment*;
- Business Patient Care Solutions (di seguito anche "PCS"), che sviluppa, produce e commercializza macchinari e dispositivi di medie dimensioni e cartelle cliniche informatizzate per i settori ostetricia e neonatologia (es. incubatrici e riscaldatori) - *modality Perinatal Care*, cardiologia (es. elettrocardiografi, holter) - *modality Cardiac Care* - e anestesia, rianimazione e monitoraggio (es. ventilatori per anestesia, holter pressorio);
- Business Solutions Enterprise Imaging (di seguito anche "SEI") per la commercializzazione di sistemi informativi a supporto degli impianti / apparecchiature / dispositivi di diagnostica per immagini e per ultrasuoni vendute

---

direttamente o commercializzate da terzi. L'attività di questa divisione rientra nella modalità *Imaging Information Systems*;

- Business Surgical Visualization & Guidance (di seguito anche "SVG"), divisione che commercializza prodotti di imaging intraoperatorio e navigazione chirurgica basati su tecnologia ecografica;
- Business Services, che offre servizi di assistenza tecnica quali la manutenzione delle apparecchiature, impianti e dispositivi commercializzati dalla Società.

## 2.2. L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti

### Assemblea dei soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti gli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti. Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto adottato dalla Società, sono di esclusiva competenza dell'Assemblea ordinaria:

- l'approvazione del bilancio;
- la nomina e la revoca degli amministratori;
- la nomina dei sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo Statuto;
- la deliberazione sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del soggetto a cui è demandato il controllo contabile.
- tutte le delibere affidate dalla legge o dallo Statuto alla sua competenza.

L'Assemblea straordinaria, ai sensi dell'art.14 dello Statuto, delibera:

- sulle modificazioni dello Statuto, salvo quanto previsto dallo Statuto (competenze attribuite all'Organo Amministrativo);
- sull'emissione di prestiti obbligazionari anche non convertibili in azioni;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sulla determinazione dei poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge o dallo Statuto alla sua competenza.

**Organo Amministrativo**

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, la Società è amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a nove membri che durano in carica per il periodo stabilito alla loro nomina, e comunque non oltre tre esercizi, e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica (art. 31 comma 2 dello Statuto).

Ad oggi la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, organo presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione nominato ai sensi dell'art. 32 dello Statuto.

La gestione dell'impresa, come previsto dall'art. 28 dello Statuto, spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, escluse quelle che la legge o lo Statuto riservano all'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre attribuite all'Organo Amministrativo le seguenti competenze:

- la delibera di fusione nei casi di cui agli artt. 2505, 2505-bis, 2506-ter ultimo comma c.c.;
- l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della Società;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale;
- la riduzione del capitale qualora risulti perduto oltre un terzo del capitale sociale e la società abbia emesso azioni senza valore nominale.

Ai sensi dell'art. 33 dello Statuto il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, anche con la qualifica di Amministratori Delegati, determinandone i poteri e la loro remunerazione. I soggetti delegati, come previsto dal menzionato articolo dello Statuto, riferiscono sulle attività svolte al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale con cadenza almeno quadrimestrale.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori Delegati, ai sensi dell'art. 36 dello Statuto, è stabilita dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dei limiti massimi determinati dall'Assemblea.

Il Consiglio può altresì disporre che venga costituito un Comitato Esecutivo del quale fanno parte di diritto, oltre ai consiglieri nominati a farne parte, anche il Presidente, nonché tutti i consiglieri muniti di delega. Per la convocazione, la costituzione e il funzionamento del Comitato Esecutivo valgono le norme previste per il Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 35 dello Statuto, la rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o in caso di nomina, all'Amministratore Unico). Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nei limiti che ritiene di stabilire con propria deliberazione, può delegare la rappresentanza legale e conferire l'uso della firma sociale al o agli Amministratori Delegati, a Direttori, anche generali e a funzionari.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati entro i limiti dei loro poteri di rappresentanza, possono nominare procuratori per determinati atti o categorie di atti. In tal caso l'attribuzione del potere di rappresentanza della società è regolata dalle norme in tema di procure.

### **Collegio Sindacale**

Ai sensi dell'art. 37 dello Statuto, il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea, è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. L'Assemblea, inoltre, ne nomina il Presidente e determina per tutta la durata dell'incarico i compensi dei sindaci presenti (nei limiti e nel rispetto delle tariffe professionali).

I membri del Collegio Sindacale durano in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il Collegio Sindacale adempie ad ogni funzione affidatagli dalla legge e, nel rispetto della normativa applicabile, a quelle affidate dall'assemblea ordinaria.

### **Revisore Contabile**

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, l'Assemblea nomina e revoca il soggetto / società al quale è demandato il controllo contabile. Inoltre, l'Assemblea, ai sensi dell'art. 38 dello Statuto, ne determina il corrispettivo per tutta la durata dell'incarico che non può eccedere i tre esercizi sociali.

Il soggetto / società incaricata del controllo contabile:

- 
- verifica, nel corso dell'esercizio e con cadenza almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
  - verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se il bilancio è conforme alle norme vigenti;
  - esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio della Società.

### 2.3. Gli strumenti di governance della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di GEMSI, sviluppati internamente o a livello Global / EMEA possono essere così riassunti:

- **Statuto** – strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – strumenti che stabiliscono, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione della revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o delle *job description* e delle Comunicazioni Organizzative o su segnalazione da parte di singole Direzioni/Funzioni.
- **Job description e Comunicazioni Organizzative** – strumenti atti a comprendere la struttura organizzativa, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- **Codice di Comportamento Etico** composto da:
  - **The Spirit & The Letter** - documento emanato da General Electric Company che regola il comportamento, che tutti i dipendenti appartenenti alle società del Gruppo GE HealthCare sono tenuti a rispettare, nell'ambito degli aspetti più a rischio come: rapporti con clienti e fornitori, rapporti con la Pubblica Amministrazione, concorrenza a livello mondiale, etc.;
  - **Codice di Comportamento Etico Integrativo di GEMSI** – documento che esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento

---

degli obiettivi della Società. Il Codice di Comportamento Etico Integrativo esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

- **Codice Base di Autodisciplina per i Rapporti con gli Operatori Sanitari di GE Healthcare EMEA** (di seguito anche "GEHC") - codice di condotta di categoria che definisce i principi di integrità da seguire nelle interazioni con i professionisti sanitari. Tale documento è stato ulteriormente integrato da GEMSI con la predisposizione del documento "*Ge Healthcare EMEA Code of Conduct regarding the interaction with healthcare professionals - Italy Supplement*", documento che fornisce le linee guida ed i principi generali da adottare nelle relazioni con i professionisti sanitari. Entrambi i documenti traggono spunto dalla normativa del settore e/o dalle best practice internazionali/nazionali di riferimento (es. Code of Conduct on Interactions with Healthcare Professionals, D.lgs. n. 46/07 sui dispositivi medici);
- **Global Interactions Policy - GE HealthCare global policy on interactions with Healthcare Professionals, Healthcare Institutions, Government Officials and Government Institutions** - policy che definisce i principi di integrità da seguire nelle interazioni con i professionisti sanitari, istituzioni sanitarie, funzionari governativi e istituzioni governative.
- **Contratti di servizio** - documentazione organizzativa che regola formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società del Gruppo GE HealthCare , o viceversa, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Policy, Linee Guida e Procedure (sviluppate a livello Global, EMEA e a livello locale)** - sistema normativo volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, recependo anche Policy, Linee Guida e Procedures definite a livello Global ed EMEA.
- **Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** - documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.

#### 2.4. Sistema di controllo interno

---

La Società è dotata di un sistema di controllo interno che ha la finalità di presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- (i) efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- (ii) qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- (iii) rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- (iv) salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza in GEMSI sono:

- Consiglio di Amministrazione.
- Collegio Sindacale.
- CAS (Corporate Audit Staff), organo interno che effettua principalmente attività di audit di natura finance, operational o compliance.
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. lgs. n. 231/01, per la cui descrizione di funzioni e poteri si rimanda al paragrafo 4 "L'Organismo di Vigilanza".
- *Ombudsperson*, soggetto scelto dal Gruppo GE HealthCare, sulla base della competenza territoriale, come punto di riferimento per le comunicazioni / segnalazioni di non compliance delle policy aziendali, anche nell'ambito del Sistema di Whistleblowing (sul punto vedasi paragrafo 4.9).
- *Compliance Manager*, soggetto responsabile di supportare l'Organismo di Vigilanza nell'aggiornamento dei rischi relativi al D.lgs. 231/01, nella revisione ed aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo in base all'entrata in vigore di nuove leggi e/o a modifiche di leggi correnti ed infine nella revisione ed aggiornamento delle procedure standard di GE Medical Systems Italia S.p.A. classificate come rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01. È altresì sua responsabilità monitorare l'implementazione delle nuove procedure richieste dal programma di compliance ex D.lgs. 231/01 e lavorare con le varie funzioni affinché ci sia congruità tra tali procedure e le policy GE e GE Healthcare (che devono essere considerate "requisito minimo"). È sua cura la definizione del piano di audit annuale per

---

verificare l'effettiva adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. Per ottimizzare le risorse disponibili, il Compliance Manager dovrà anche eseguire audit e test sulle procedure definite come rilevanti ai fini D.lgs. 231/01 che potrà eventualmente eseguire, previa accordo con il Consiglio di Amministrazione e con l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio del Corporate Audit Staff o di auditor esterni alla società. Il Compliance Manager dovrà rappresentare i risultati dell'audit all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione, concordando le azioni correttive e preventive; dovrà pianificare e condurre i corsi di formazione relativamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo per i dipendenti GE Medical Systems Italia S.p.A. e per le terze parti. E' altresì compito del Compliance Manager il supporto ai team HR e legale nell'indagine di potenziali violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e nella raccomandazione di sanzioni disciplinari.

- *Dealer Compliance Specialist*, soggetto responsabile del coordinamento e della gestione dei controlli e della selezione dei partner di canale (es. distributori, rivenditori, rappresentanti, ecc.) e della loro contrattualizzazione per quanto riguarda Italia, Malta, Israele, Spagna e Portogallo. Più nello specifico, le responsabilità del Dealer Compliance Specialist sono, tra le altre: (i) implementazione dei controlli (es. Intervista di Due Diligence, Screening sulle Watchlist) previsti dalla procedure e policy GEHC sulla terza parte ed attuazione del flusso autorizzativo necessario; (ii) collaborazione con agenzie esterne per l'implementazione dei controlli sulla terza parte; (iii) segnalazione di eventuali criticità emerse dallo screening del potenziale partner al Compliance Manager e definizione congiunta di eventuali azioni correttive; (iv) collaborazione con le Direzioni/Funzioni coinvolte nei rapporti con la terza parte per valutarne le performance; (v) erogazione di corsi di aggiornamento ai dipendenti GEMSI e alle terze parti contrattualizzate sulle policy GEHC; (vi) analisi dei canali delle terze parti per valutare eventuali rischi.
- *Compliance Analyst*, soggetto responsabile della verifica che le richieste di pagamenti e trasferimenti di valore "High Risk" (i.e. pagamenti destinati ad operatori sanitari o professionisti del settore) siano conformi alle policy e alle procedure GEHC. Più nello specifico, il Compliance Analyst verifica la completezza della documentazione allegata al Workflow per l'autorizzazione di tali categorie di pagamento, mantiene allineati gli step autorizzativi previsti a sistema con la Delegation of Authority in vigore, riporta eventuali criticità o casi di violazione di policy (i.e. "red flags") ai livelli superiori competenti, predispone report periodici di

---

sintesi dei pagamenti “High Risk” per il top management. Per migliorare l’impiego del Workflow, il Compliance Analyst supporta quotidianamente gli utilizzatori del sistema fornendo assistenza, pianifica corsi di formazione per il personale deputato all’utilizzo del sistema e controlla la loro effettiva partecipazione, implementa audit ad hoc e coopera con la Direzione Legale, Compliance e Internal Audit per definire azioni in corrispondenza di eventuali evidenze emerse durante gli audit.

- *Compliance Professional*, che è il soggetto responsabile della gestione e del coordinamento delle attività relative alla selezione di partner ATI e/o subappaltatori della Società nel territorio italiano. In particolare, le responsabilità del Compliance Professional sono, tra l’altro: (i) coordinamento delle attività del Team che si occupa dello screening e della selezione dei partner ATI e/o subappaltatori, inclusa la valutazione relativa alla modalità di partecipazione alla gara in partnership con terzi (es. ATI o sub appalto); (ii) monitoraggio delle attività svolte dalle Direzioni / Funzioni di Business durante la predisposizione della documentazione di gara; (iii) verifica della ripartizione dei costi e delle attività tra partner, assicurando che tali attività siano effettivamente richieste dal cliente, che vengano assegnate a partner con competenze e capacità adeguate e che la remunerazione dei partner rifletta il valore equo di mercato delle attività a questi assegnate; (iv) monitoraggio delle performance dei partner e dei subappaltatori durante l’esecuzione del contratto.

## 2.5. Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa di GE Medical Systems Italia è riflessa nell’organigramma, oltre che nell’insieme degli altri strumenti organizzativi aziendali (es. *Job description* e Comunicazioni Organizzative, Sistema di Policy, Linee Guida & Procedures, sviluppate a livello Global, EMEA e a livello locale) che contribuiscono alla composizione del c.d. “corpo normativo” della Società ed in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle diverse funzioni nelle quali si articola la Società.

Le attività affidate da GEMSI a società del Gruppo o a società terze, sono regolamentate nella prassi da specifici contratti di servizio.

Tali contratti devono prevedere l’impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. lgs. n. 231/2001 da parte dei terzi.

---

### **3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di GE Medical Systems Italia S.p.A.**

#### **3.1. Premessa**

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "il Modello"), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale. Per questo motivo, la Società aveva già adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001.

L'opportunità di avviare un progetto di integrazione/aggiornamento del Modello ex D. lgs. n. 231/2001 di GEMSI S.p.A., con il supporto metodologico e tecnico di consulenti esterni, è stata rilevata dalla Società al fine di:

- verificare l'adeguatezza e l'efficace attuazione del preesistente Modello, sia a livello complessivo sia rispetto ai processi/attività aziendali direttamente o indirettamente correlabili ai case history della Società, individuando eventuali azioni correttive necessarie al rafforzamento degli stessi;
- allineare il preesistente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 alla struttura organizzativa della Società in seguito ai cambiamenti intervenuti;
- integrare il Modello alla luce delle tipologie di reato previste dal D. lgs. n. 231/2001 introdotte in data successiva alla adozione del Modello e, pertanto, non oggetto di valutazione in termini sia di applicabilità alla realtà di GEMSI sia di idoneità del sistema di controllo in essere a presidio del rischio di commissione dei reati connessi.

Inoltre, si è ritenuto opportuno avviare il progetto di integrazione/aggiornamento del Modello di GEMSI, anche alla luce della fusione per incorporazione della Società GE Clinical Systems Italia S.r.l. in GEMSI S.p.A. e delle conseguenti modifiche organizzative avvenute.

Si è, quindi, dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto") che, valorizzando al meglio le esperienze maturate relativamente al Modello precedentemente adottato, rendesse il Modello di GEMSI:

- conforme agli ulteriori requisiti previsti dal D. lgs. n. 231/2001 e alle nuove integrazioni;
- coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria, Linee Guida Assobiomedica, Codice Deontologico di Farmindustria e Assobiomedica).

Nell'esecuzione del Progetto si è, quindi, tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- dei mutamenti legislativi;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai Modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza dell'esperienza maturata nell'adozione e attuazione del Modello precedente;
- delle attività di verifica svolte sul Modello dalla Società e delle carenze / miglioramenti in termini di sistema e protocolli di controllo evidenziati dalle stesse.

L'approccio seguito:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società;
- permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree "sensibili";
- rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

### **3.2. Funzione del Modello**

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n.231/2001 adottato da GEMSI si pone quale principale obiettivo quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance adottato dalla società ed ispirato a quanto indicato

---

dalle Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria, Linee Guida Assobiomedica, Codice Deontologico di Farindustria e Assobiomedica).

Più nel dettaglio, il Modello ha come principali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di GEMSI, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a GEMSI di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

### **3.3. Il Progetto di GE Medical Systems Italia S.p.A. per la definizione del proprio Modello**

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Direzioni/Funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, GEMSI si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito

---

supporto metodologico, tecnico ed operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate all'aggiornamento / integrazione del presente Modello.

È opportuno evidenziare come l'attività di aggiornamento / integrazione del Modello abbia tratto origine anche dall'esperienza derivante dall'attuazione del Modello in precedenza adottato dalla Società e dai case history che hanno coinvolto la stessa.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- Avvio del Progetto: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di GEMSI, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Direzioni/Funzioni responsabili di tali processi/attività. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente, i case history che hanno coinvolto la Società e quanto indicato in materia di aree / attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia;
- Identificazione dei key officer e interviste: scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di "staff", nonché delle Direzioni/Funzioni e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. lgs. n. 231/2001;
- Mappatura dei processi sensibili e rilevazione dello stato dei controlli a presidio dei "rischi 231" (Gap analysis): tale fase ha inteso perseguire l'obiettivo di analizzare e valutare, per ciascun processo / attività sensibile, l'idoneità dei protocolli di

controllo in essere a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. lgs. n. 231/2001 (c.d. “*gap analysis*”). Contestualmente, tale attività ha permesso di: (i) individuare, se presenti, i controlli e le carenze in termini sia di requisiti organizzativi caratterizzanti il Modello esistente sia di protocolli di controllo a presidio dei singoli processi / attività sensibili; (ii) definire le necessarie azioni di miglioramento e di rafforzamento da apportare al Modello esistente ed al sistema di controllo adottato da GEMSI; (iii) implementare, infine, l’azione prevista per ciascuna azione di miglioramento/rafforzamento.

- Aggiornamento/Integrazione del Modello: in questa ultima fase l’obiettivo è stato quello di procedere con l’aggiornamento/integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 di GEMSI articolato in tutte le sue componenti. Ai fini dell’aggiornamento / integrazione del Modello in oggetto sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria, Linee Guida Assobiomedica, Codice Deontologico di Farmaindustria e Assobiomedica), nonché le peculiarità proprie della Società al fine definire un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 personalizzato su GEMSI da sottoporre all’Organo Amministrativo per l’approvazione. L’esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

### 3.4. Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi / strumenti caratterizzanti il Modello di GEMSI e necessari ai fini dell’efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
  - quadro normativo di riferimento;
  - sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
  - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura dei processi / attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;

- 
- caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
  - sistema sanzionatorio da applicare in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
  - attività di formazione e comunicazione da implementare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell’attività svolta;
  - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti in GEMSI e ai correlati protocolli di controllo.

### **3.5. Rapporto tra Modello e Codice di Comportamento Etico**

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell’ambito del citato D. lgs. n. 231/2001, la Società ha adottato un Codice di Comportamento Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) di GEMSI e del Gruppo GE HealthCare.

La Società si è, inoltre, dotata del documento “Global Interactions Policy - GE HealthCare global policy on interactions with Healthcare Professionals, Healthcare Institutions, Government Officials and Government Institutions”, che definisce i principi di integrità da seguire nelle interazioni con i professionisti sanitari, istituzioni sanitarie, funzionari governativi e istituzioni governative.

Il Codice di Comportamento Etico ha lo scopo, tra l’altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell’azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

---

Il Codice di Comportamento Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo.

Il Codice di Comportamento Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice di Comportamento Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

### **3.6. Illeciti rilevanti per la Società**

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno di GEMSI e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

### **3.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione di GE Medical Systems Italia S.p.A. approva il presente Modello, impegnandosi ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso ed ha già provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito

---

di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, o quanto meno nella relazione annuale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito adattamento qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. lgs. n. 231/2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Funzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni/Funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta

attuazione delle disposizioni del Modello. Le Direzioni/Funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

---

## 4. L'Organismo di Vigilanza

### 4.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è istituito uno specifico organismo societario (Organismo di Vigilanza o "OdV") con il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

### 4.2. Requisiti

#### *Onorabilità*

I componenti dell'OdV sono individuati tra soggetti dotati 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.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza dall'OdV:

- la 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 temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

#### *Professionalità*

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

### *Autonomia e indipendenza*

L'OdV è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'OdV deve essere composto preferibilmente da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con la Società ovvero con altre società del Gruppo (ad eccezione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza in una o più Società del Gruppo). Preferibilmente gli eventuali membri interni non devono svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società ovvero di altre società del Gruppo, e non devono dipendere gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative. In ogni caso, devono essere adottati meccanismi interni atti a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo (es. esercizio del diritto di voto, etc.).

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione informativa agli organi societari.

### *Continuità di azione*

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

## **4.3. Composizione, nomina e durata**

L'OdV è composto in forma collegiale da almeno tre membri di cui almeno un membro esterno.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

A tal fine i candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice di Comportamento Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'OdV ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'OdV, individuandolo tra i membri esterni. Qualora vi sia un solo membro esterno le deliberazioni sono assunte a maggioranza fermo restando il diritto di veto del Presidente. Nel caso di esercizio del potere di veto, il Presidente dell'OdV informa senza indugio il CdA per gli opportuni provvedimenti di competenza. L'OdV nel proprio Regolamento può delegare al Presidente specifiche funzioni.

---

#### 4.4. Revoca

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- l'omessa redazione del Piano di Vigilanza dell'OdV;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice di Comportamento Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

#### 4.5. Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea

---

dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, valuta la posizione del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza e, se lo ritiene opportuno, provvede a dichiararne la sospensione.

In tali casi, l'Organo Amministrativo valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora l'Organo Amministrativo non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è conferito al Presidente dell'Organismo il diritto di voto determinante (*c.d. casting vote*). Nel caso di esercizio di tale diritto, il Presidente dell'OdV informa senza indugio il CdA per gli opportuni provvedimenti di competenza.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione dell'Organo Amministrativo. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

#### **4.6. Temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, l'Organo Amministrativo valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora l'Organo Amministrativo non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è conferito al Presidente dell'Organismo il diritto di voto determinante (*c.d. casting vote*). Nel caso di esercizio di tale diritto, il Presidente dell'OdV informa senza indugio il CdA per gli opportuni provvedimenti di competenza.

Resta salva la facoltà per l'Organo Amministrativo, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

#### **4.7. Funzioni e poteri**

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'OdV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. A tal fine all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

- 
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. lgs. n. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
  - verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
  - svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
    - accedere liberamente presso qualsiasi Direzione e Funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;
    - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
    - promuovere il costante aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, all'Organo Amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
    - curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Direzioni/Funzioni e verso gli organi sociali;
    - proporre iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;

- 
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
  - assicurare che il personale sia a conoscenza delle situazioni che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni (whistleblowing);
  - fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, *standard dei* protocolli di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice di Comportamento Etico;
  - formulare e sottoporre alla Funzione aziendale competente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare successivamente l'Organo Amministrativo;
  - segnalare tempestivamente alla Funzione aziendale competente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
  - verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di Direzioni/Funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo. Nell'attività di vigilanza e controllo operativo svolta per conto dell'OdV, le funzioni di controllo interno agiscono secondo le indicazioni dell'OdV e riferiscono solo a quest'ultimo. L'Organismo, a titolo esemplificativo, potrà ricorrere:

- al *Senior Legal Counsel* di GEMSI, ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con *partner*, collaboratori esterni, per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento;
- al *Compliance Analyst*, ad esempio, per le attività di verifica svolte nell'ambito del Workflow autorizzativo per le richieste di trasferimento di valore e/o pagamento a favore di professionisti o Istituzioni sanitarie e/o Funzionari pubblici;

- al *Dealer Compliance Specialist* per le attività di verifica svolte sulle terze parti indipendenti;
- al *Compliance Professional*, ad esempio, per le attività di verifica svolte sui partner ATI e / subappaltatori e, nello specifico, in merito alla ripartizione delle attività e dei costi tra i partner in fase di esecuzione del contratto;
- al CAS (Corporate Audit Staff) ad esempio per le attività ispettive e le verifiche sul sistema di controllo interno della Società;
- alla Funzione EHS (Environment, Health and Safety) di GEMSI per le questioni afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In generale, l'OdV si coordina con le Direzioni/Funzioni per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, 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.

---

## 4.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

### 4.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- b) una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- c) una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice di Comportamento Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate (azioni rimediale / correttive, ecc.). Nel caso di violazioni del Codice di Comportamento Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV provvede alle comunicazioni previste in caso di violazione o di presunta violazione del Codice di Comportamento Etico o del Modello (per dettagli si rimanda al capitolo 5 "Il sistema sanzionatorio");
- e) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice di Comportamento Etico;
- f) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- g) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello.

---

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

#### **4.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i Responsabili delle Direzioni che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:
  - alle scadenze preventivamente concordate, i c.d. “flussi informativi”, ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività “sensibili” previste dal Modello della Società;
  - eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività di competenza. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.
- le funzioni individuate in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
  - i rapporti predisposti dalle Direzioni / Funzioni /Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;

- 
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre Direzioni / Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
  - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  - l'Organismo di Vigilanza riceve report periodici sulle segnalazioni in materia di *whistleblowing* in trattazione e sul relativo esito (sul punto, v. Capitolo seguente).

#### **4.9. Whistleblowing**

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del "Decreto Whistleblowing" l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (es: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo ecc.).

Tramite i canali interni di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni di "violazioni" che, alla luce di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e inerenti violazioni di disposizioni nazionali (condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi) o dell'Unione Europea.

---

In particolare, il Gruppo GEH ha adottato l'*Open Reporting Policy*, che disciplina:

- i diversi canali interni di segnalazione e, nello specifico, la piattaforma “Ombuds Program” raggiungibile presso l’Ethics Point del sito del Gruppo GE Healthcare, che consente di inviare segnalazioni (anche anonime) al Team Professional Ombuds, tramite la relativa piattaforma, via e-mail o tramite telefono;
- le tutele nei confronti del segnalante e le sanzioni per eventuali violazioni.

In caso di segnalazione:

- i Deputy Ombuds Leader, con il supporto dei Local Ombudspersons (che operano quali facilitatori), assegnano l’istruttoria sulla segnalazione ad un Investigator internazionale che agisce in maniera indipendente.;
- il Compliance Manager:
  - viene notiziato della segnalazione tramite e-mail recante la sintesi del fatto, l’eventuale carattere anonimo e l’assegnazione della trattazione all’Investigator (tale informativa garantisce la riservatezza del segnalante);
  - supporta se necessario l’Investigator assegnato (ad es., per superare eventuali barriere linguistiche);
  - informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza in ordine alle segnalazioni aventi rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001, per consentirgli, ricorrendone la necessità, di avviare le opportune verifiche e/o fornire il proprio contributo all’istruttoria.

Qualora una segnalazione venga ricevuta da un soggetto diverso dal gestore della segnalazione previsto dall'*Open Reporting Policy*, ne viene disposta la tempestiva trasmissione.

La persona segnalante può inoltre effettuare una segnalazione esterna, attraverso i canali attivati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e/o una divulgazione pubblica, nei casi e alle condizioni individuate dal D.lgs. 24/2023.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, delle persone coinvolte e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare, la Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. 24/2023 (es: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo ecc.) affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alle segnalazioni.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale, e ferme restando le sanzioni amministrative applicabili da ANAC ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 prevede, nelle stesse casistiche sanzionate dall'ANAC tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 in tema di segnalazione di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) o la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- alla commissione di qualsiasi ritorsione – da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione – che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- alla messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- ai casi di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- ai casi di mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

---

## 5. Il sistema sanzionatorio

### 5.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* della Società.

L'Organismo di Vigilanza, alla luce delle segnalazioni ricevute dalla Società, collabora con il team di Professional Ombuds nel fornire le informazioni necessarie alla funzione Human Resource perché possa proporre, in coerenza con il CCNL applicato, la misura sanzionatoria da adottare. Human Resource comunica la misura sanzionatoria proposta all'Organismo per eventuali osservazioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

### 5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di GEMSI costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* di GEMSI.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Qualora, presso GEMSI, svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo GE HealthCare) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso GEMSI, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice di Comportamento Etico.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

### **5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice di Comportamento Etico assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti addetti all'industria metalmeccanica. Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- 
- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
  - del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
  - del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
  - del coinvolgimento di altre persone;
  - della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
  - di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti, in base all'art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti addetti all'industria metalmeccanica, in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolato sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D. lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo;
2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza

- 
- o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;
  4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3;
  5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. lgs. n. 231/2001;
  6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. lgs. n. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4;
  7. il dipendente che violi, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, i limiti di rappresentanza imposti dalle procure a lui conferite.

---

### 5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dell'Industria.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. lgs. n. 231/2001;
- violi, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, i limiti di rappresentanza imposti dalle procure a lui al dipendente medesimo conferite.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, GEMSI, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

---

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **5.2.3. Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing**

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le sanzioni indicate nel paragrafo 5.2.1 che precede e le misure indicate al paragrafo 5.2.2 verranno applicate, secondo un criterio di gradualità connesso alla gravità della violazione, nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, nonché delle persone segnalanti nei cui confronti sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 24/2023.

In particolare, si tratta dei casi in cui l'ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie e cioè:

- la commissione di qualsiasi ritorsione (da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione) che provoca o può provocare in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla normativa whistleblowing;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

### **5.3. Misure nei confronti degli amministratori**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del membro/membri dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri membri dell'Organo Amministrativo o, in mancanza di altri membri, l'Assemblea dei soci per il tramite del Collegio Sindacale. I destinatari finali (Assemblea dei Soci) dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno

assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

#### **5.4. Misure nei confronti dei sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.

#### **5.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

---

### **5.6. Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

La violazione, da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, comporterà la possibilità di esercizio da parte di GEMSI, ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, del diritto di risolvere il contratto secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

---

## 6. Il piano di formazione e comunicazione

### 6.1. Premessa

GEMSI, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che GEMSI 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 GEMSI intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è coordinata dal Compliance Manager e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "proporre le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "proporre interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

## **6.2. Dipendenti**

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, GEMSI promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso GEMSI, e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Comportamento Etico o viene garantita la possibilità di consultarli per esempio direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle singole Direzioni/Funzioni coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.). A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

### **6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza (procuratori) della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice di Comportamento Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.4. Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione

contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001.

A tal fine, il Sourcing Leader e il Responsabile della Direzione/UO Richiedente, sentito il Senior Legal Counsel e informato l'OdV, determinano:

1. le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello;
2. le modalità di comunicazione di un estratto del Modello e del Codice di Comportamento Etico ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza;
3. le responsabilità in merito al rispetto delle politiche di impresa della Società e in particolare del suo Codice di Comportamento Etico e del presente Modello da includere all'interno dei contratti che regolano i rapporti con tali soggetti.