

ITALCONSULT

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
DI GESTIONE EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE
INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI**



*Using the past to work
towards a future of
innovation and quality*

INDICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 e successive
integrazioni e modificazioni

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. Sintesi della normativa.....	5
2. L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda.....	17

PARTE PRIMA

IL MODELLO DI ITALCONSULT

1. Struttura della Governance ITALCONSULT e raggio di azione della Società.....	20
1.1. Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello.....	21
1.2. Obiettivi del Modello.....	22
1.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.....	23
1.4. Verifica ed Aggiornamento del Modello.....	23
1.5. Verifiche sull'efficacia del Modello.....	24
2. Adozione e Costruzione del Modello.....	24
3. Destinatari del Modello.....	27
4. Il Codice Etico.....	27

PARTE SECONDA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	29
2. Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza di ITALCONSULT.....	29
2.1. Requisiti dei componenti dell'OdV, cause di incompatibilità e responsabilità.....	29
2.2. Nomina, durata e compenso.....	30
2.3. Sostituzione, decadenza e revoca.....	30
3. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.....	31
3.1. Collaboratori.....	31
4. Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5. Informative dell'Organismo di Vigilanza.....	34
5.1. Gestione della documentazione.....	35
5.2. Regolamento di funzionamento dell'OdV.....	35

PARTE TERZA

FLUSSI INFORMATIVI, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	36
2. Nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	40
3. Nei confronti degli apicali e dei Dipendenti.....	40
4. Nei confronti dei Consulenti.....	41

PARTE QUARTA

LA DISCIPLINA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

1. Principi generali e destinatari.....	42
2. Scopo della procedura di <i>whistleblowing</i>	42
3. Contenuto della segnalazione.....	43
4. Invio delle segnalazioni.....	44
5. Conservazione della documentazione.....	45
6. Forme di tutela del <i>Whistleblower</i>	46

7. Responsabilità del <i>whistleblower</i> e sistema sanzionatorio.....	47
---	----

PARTE QUINTA

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Obiettivi del sistema disciplinare.....	48
2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	48
2.1. Ambito di applicazione e condotte rilevanti.....	49
3. Sanzioni applicabili.....	50
3.1. Richiamo verbale.....	50
3.2. Richiamo scritto.....	50
3.3. Multa.....	50
3.4. Sospensione della retribuzione.....	51
3.5. Licenziamento senza preavviso.....	51
4. Struttura del sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti.....	52
4.1. (<i>segue</i>) Nei confronti dei Dirigenti.....	52
4.2. (<i>segue</i>) Nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	53
4.3. (<i>segue</i>) Nei confronti di Consulenti.....	53
5. Procedimento sanzionatorio.....	53

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. Sintesi della normativa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti a seguito della commissione di reato. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. La normativa prevede, infatti, una responsabilità cd. "amministrativa" propria degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese ed anche in forma di Società) a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "reati presupposto") posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante"; viceversa, quella sul "vantaggio", il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, viene commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti.

Di seguito si riporta un'elencazione dei reati presupposto individuati dal Decreto, richiamati per famiglie di appartenenza:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari, incluso il reato di Corruzione tra privati (art. 25 *ter*, D.Lgs. n. 231/2001);

- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù (art. 25 *quinquies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, nr. 146 artt. 3 e 10);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero. Infatti, secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 *duodecies* del D.lgs.

231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede nei confronti dell'ente pur essendo sussistenti i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

E' bene precisare che, sotto il profilo personale, la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, individuate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai soggetti in c.d. posizione apicale¹, cioè i vertici dell'azienda, e quella riguardante i soggetti c.d. sottoposti all'altrui direzione².

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie e la confisca vengono sempre applicate, mentre la sanzione interdittiva e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

Sono sanzioni interdittive:

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

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee.

Di norma esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito;

¹ Precisamente interessa amministratori, anche di fatto, loro rappresentanti, direttori generali, preposti a sedi secondarie ed, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.

² Si intendono persone che agiscono sotto la direzione o la vigilanza delle persone esercenti le funzioni sopra indicate come apicali, in ciò comprendendosi, secondo i primi esecuti, anche soggetti non dipendenti dell'ente, quali agenti, collaboratori, consulenti.

- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

La normativa in oggetto è applicata, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal Giudice Penale.

Stante l'ampia previsione della legislazione, il regime di responsabilità previsto dalla normativa di cui si tratta si applica anche ad ITALCONSULT S.p.A. (di seguito "ITALCONSULT").

Ripercorrendo brevemente l'evoluzione legislativa della normativa in oggetto, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, per completezza qui di seguito elencati:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale Internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2 comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.).

Successivamente la Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito l'art. 25 *bis*, che mira a punire gli Enti per i delitti previsti dal Codice Penale in materia di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Si fa riferimento, specificamente, ai reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.), cui sono stati aggiunti, con l'art. 15, comma 7, lett a), n. 2, L. 23 luglio 2009, n. 99, i reati di:
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Nell'ambito della riforma del diritto societario, il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, ha introdotto il nuovo art. 25 *ter*, estendendo il regime della responsabilità da reato degli enti ai c.d. reati societari, dei quali di seguito, per completezza, si ricordano:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, comma 2, c.c., successivamente abrogato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione (art. 2624, 1 e 2 comma, c.c., successivamente abrogato dal D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

Lo stesso art. 25 *ter* è stato poi modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, che ha, tra l'altro, inserito tra i reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni agli enti l'art. 2629 *bis* c.c. in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi.

Inoltre, il suddetto articolo è stato ulteriormente modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69 che, nell'apportare delle modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle norme collegate all'interno del codice civile, ha previsto - all'articolo 12 - anche delle "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari", inserendo nel novero dei reati-presupposto anche l'art. 2621 *bis* c.c.. Da ultimo, nel *corpus* dell'art. 25 *ter* è stata introdotta, ex art. 1, comma 77, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190, la fattispecie di cui all'art. 2635, comma 3, c.c. in materia di corruzione tra privati, che, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 6, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, viene affiancata dai reati di istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635 *bis* c.c.

La Legge 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *quater*, che inserisce nel novero dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni agli enti, i "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" previsti dal codice penale, dalle leggi speciali o comunque che siano stati posti in essere in violazione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo tenutasi a New York il 9 dicembre 1999.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha aggiunto agli altri l'art. 25 *quinquies* riguardante i delitti contro la personalità individuale, quali, a titolo d'esempio, la riduzione in schiavitù e la tratta di persone ovvero l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato) introdotto dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199; in materia attinente a questa, la Legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha inserito l'art. 25 *quater*.1, che punisce gli enti nella cui struttura è commesso il delitto di cui all'art. 583 *bis* c.p. in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Con la Legge 18 aprile 2005, n. 62, è stato aggiunto l'art. 25 *sexies* concernente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, nonché i relativi illeciti amministrativi.

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto due nuove tipologie di reato-presupposto all'interno della disciplina di cui al D.Lgs. 231/01. Nel Decreto è stato, infatti, inserito l'art. 25 *septies*, che prevede l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590 c.p.), commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento legislativo, integrando il quadro delle norme di presidio in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro stabilisce, come fattore di novità, la punibilità delle Società anche per i reati di natura colposa, diversamente da quanto previsto finora per i reati in ambito D.Lgs. 231/01, per i quali era necessario come presupposto la sussistenza dell'elemento del

dolo (previsione e volontà dell'evento come conseguenza dell'azione o dell'omissione, oppure coscienza e volontà del fatto nei reati privi di evento in senso naturalistico).

Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 123/2007 e specialmente del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, si è rafforzata l'importanza dell'adozione e attuazione di modelli organizzati o sistemi di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza aziendale ITALCONSULT ha aderito alla norma BS OHSAS 18001:2007 la cui adozione, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, ha efficacia esimente del settore della salute e sicurezza sul lavoro previsto dal D.Lgs. 231/01.

Dunque, ITALCONSULT è conforme alla norma BS OHSAS 18001:2007 per le seguenti attività:

- progettazione di opere in ambito civile ed industriale;
- direzione dei lavori e coordinamento per la sicurezza;
- *project & construction management*;
- verifiche dei progetti;
- pianificazione ed erogazione di servizi di ingegneria integrata.

Proseguendo nella trattazione, il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 relativo all'attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, ha introdotto l'art. 25 *octies*, così estendendo l'ambito della responsabilità da reato degli enti in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.), ricettazione (art. 648 c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.) nonché alla nuova fattispecie, introdotta dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186, di autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.). Inoltre, l'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 ha ratificato la normativa comunitaria contro il crimine organizzato transnazionale relativamente a quei reati posti in essere da un gruppo organizzato in più di uno Stato ovvero a quelli commessi in un singolo Stato da parte di un'organizzazione criminale operante su base internazionale.

Tale legge comprende le seguenti tipologie di reato:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 *bis*);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286).

Il D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, pur non inserendo nuove tipologie di reato nell'ambito di responsabilità dell'ente, opera un rinvio al sistema sanzionatorio previsto da quest'ultimo, prevedendo un regime di responsabilità solidale degli amministratori o rappresentanti della persona giuridica nel caso in cui il fatto illecito costituito dal divieto di abbandono e di deposito incontrollato di rifiuti sul suolo e nel suolo sia a loro imputabile. Le sanzioni previste sono in tal caso di tipo pecuniario.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 80 del 4 aprile 2008 della L. del 18 marzo 2008, n. 48 viene introdotto l'art. 24 *bis* recante la previsione delle seguenti fattispecie di reato in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 170 del 24 luglio 2009 della L. 15 luglio 2009, n. 94, viene inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24 *ter*, riguardante la responsabilità da reato degli enti per i seguenti delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);

- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) c.p.p.).

L'elenco dei reati suscettibili di determinare la responsabilità da reato di un ente è stato ulteriormente ampliato con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 31 luglio 2009 della L. 23 luglio 2009, n. 99, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*", che introduce il nuovo articolo 25 bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e 25 novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore".

La Legge 3 agosto 2009, n. 116, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 188 del 14 agosto 2009, recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*", introduce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25 decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

Le fattispecie criminose previste dall'art. 25 undecies del Decreto sono state invece introdotte dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, riguardante i cd. reati ambientali. Tale articolo è stato oggetto di recente modifica tramite la Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" (G.U. Serie Generale n. 122 del 28 maggio 2015) che ha modificato in maniera significativa il D.Lgs. 152/06 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla disciplina sanzionatoria) ed ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), buona parte dei quali sono attualmente presupposto per la responsabilità amministrativa dell'impresa. Ne è derivata, così, una importante modifica e integrazione dell'articolo 25 undecies del D.Lgs 231/01, entrata in vigore il 29 maggio 2015.

In virtù di tale modifica l'elenco dei reati previsti dall'art. 25 undecies è il seguente:

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, commi 2, 3, e 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.Lgs. 152/06);
- scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 152/06);
- gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 152/06);
- realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 152/06);
- inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni e carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni (art. 256, comma 4, D.Lgs. 152/06);
- miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, primo periodo, D.Lgs. 152/06);
- omessa bonifica di siti inquinati e la mancata comunicazione dell'evento inquinante (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/06);
- falsità nella predisposizione di certificati di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/06);
- indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis*, comma 6, D.Lgs. 152/06);
- trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI (art. 260 *bis*, comma 7, secondo e terzo periodo, D.Lgs. 152/06);
- trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata (art. 260 *bis*, comma 8, primo e secondo periodo, D.Lgs. 152/06);
- violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1,

comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art. 3 *bis*, comma 1 e art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150);

- violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, recante “*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*”);
- inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi (art. 8, commi 1 e 2 e art. 9, commi 1 e 2, del D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

In questo contesto, ITALCONSULT ha sviluppato il presente Modello conformemente alla norma UN EN ISO 14001:2004 al fine di prevenire la commissione di reati ambientali. Tale conformità, in grado da fungere da condizione esimente con riferimento alla responsabilità per i reati ambientali richiamati dal Decreto 231, opera nei seguenti campi di attività dell'azienda:

- progettazione di opere in ambito civile ed industriale;
- direzione dei lavori e coordinamento per la sicurezza;
- *project & construction management*;
- verifiche dei progetti;
- pianificazione ed erogazione di servizi ingegneria integrata.

Il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, ha introdotto le fattispecie criminose previste dall'art. 25 *duodecies* del Decreto, il cui novero è stato recentemente ampliato dalle modifiche apportate dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161. Tale disposizione prevede l'estensione della responsabilità da reato degli enti qualora vengano superate le norme minime relative all'impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare stabilite nel D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione).

La c.d. Legge Spazzacorrotti (L. n. 3 del 2019), oltre a modificare i commi 1 e 5 dell'art. 25 del Decreto, ha introdotto il nuovo comma 5-*bis*, secondo cui per i reati presupposto individuati dalla disposizione in esame si applicano le sanzioni interdittive per un periodo compreso tra tre mesi e due anni (art. 13, comma 2) qualora l'Ente, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuare i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Da ultimo, il catalogo dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato attraverso l'introduzione di tre nuove fattispecie: l'art. 25 *terdecies* (delitti di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167); l'art. 25 *quaterdecies* (reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati,

introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 113) e l'art. 25 quinquiesdecies (reati tributari, introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 124).

Per quanto attiene alla trattazione specifica dei singoli reati, nella Parte Speciale verranno esaminate quelle fattispecie che si ritiene possano verosimilmente trovare applicazione nei confronti di ITALCONSULT.

Per quanto concerne invece le altre categorie di reati, realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza delle disposizioni contenute nel "Codice Etico".

2. L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda.

La legge³ esonera dalla responsabilità l'ente qualora quest'ultimo dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da essa considerati⁴; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁵.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"⁶, si avrà esclusione della responsabilità dell'ente qualora quest'ultimo dimostri che:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;

³ Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

⁴ Si tratta di un'esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁵ Gli effetti positivi dell'adozione di questo Modello non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all'ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) - e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna - ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonchè la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

⁶ A norma dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

- che il Modello risulti astrattamente idoneo a *“prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- che tale Modello sia stato attuato *“efficacemente prima della commissione del reato”*;
- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo⁷;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell’ente può derivare dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dell’impresa; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l’ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell’illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l’adozione e la efficace attuazione da parte dell’ente del Modello è condizione essenziale per evitare la responsabilità diretta dell’azienda.

Il Decreto prevede, inoltre, all’art. 6, comma 2, che il Modello adottato ai sensi del D.Lgs.231/2001 debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e suoi aggiornamenti;
- indicare e predisporre le procedure o “protocolli” che disciplinano la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità d’individuazione e di gestione delle risorse finanziarie impiegate per impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi d’informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello (nel presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, gli obblighi di informazione sono costituiti dai c.d. “flussi informativi periodici” disciplinati all’interno del punto 4.1. “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza”);
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

⁷ Infatti solo l’elusione o l’insufficiente controllo da parte dell’apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-prersupposto indicati dal D.Lgs. 231/01.

ITALCONSULT

Inoltre, allo scopo di perseguire la propria *mission* aziendale, ITALCONSULT ha deciso di sviluppare un Sistema di gestione per la Qualità dei propri processi secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 per i seguenti campi di attività:

- progettazione di opere in ambito civile ed industriale;
- direzione dei lavori e coordinamento per la sicurezza;
- *project & construction managment*;
- verifiche dei progetti;
- pianificazione ed erogazione di servizi di ingegneria integrata.

PARTE PRIMA

IL MODELLO DI ITALCONSULT

1. Struttura della Governance ITALCONSULT e raggio di azione della Società

ITALCONSULT è una Società di Ingegneria che opera sul territorio nazionale ed estero con tre sedi in Italia e altre sedi all'estero, in numero di dieci alla stesura della revisione del presente Modello di Organizzazione.

In ambito operativo, l'azienda è suddivisa tra attività estere e attività nazionali, fermo restando che esistono una serie di funzioni trasversali comuni (ufficio gare/promozione, sistemi di gestione, amministrazione generale *etc.*..).

Dal punto di vista amministrativo, ciascuna delle sedi estere è parzialmente indipendente, nel senso che redige una propria contabilità ed ha una propria amministrazione, salva la necessità di comunicare periodicamente alla sede centrale tutti i dati amministrativi e contabili, al fine di generare una unica contabilità per ITALCONSULT. Inoltre, periodicamente e in funzione delle specifiche necessità di ITALCONSULT, ciascuna sede può trasferire denaro proveniente da utili o può ricevere denaro destinato a coprire eventuali passività.

La struttura dirigenziale aziendale prevede una organizzazione composta da un Consiglio di Amministrazione, con un Presidente e un Amministratore Delegato, oltre al Collegio Sindacale. È presente uno specifico organigramma aziendale che prevede, inoltre, un Direttore Generale Italia e un Direttore Generale Estero.

In ambito estero, al di là del Direttore Generale, esiste la figura del Responsabile di sede, che coordina le attività di ciascuna sede estera e, seppure nell'ambito ristretto della singola sede, ha pieni poteri di amministrazione.

In ambito italiano, invece, per ciascuna sede vengono individuati alcuni responsabili dei vari settori, anche se le singole sedi nazionali fanno direttamente capo al Direttore Generale.

In merito alla struttura relativa alle verifiche e ai controlli ex D.Lgs. 231/01, è stato nominato un O.d.V., di cui sono membri i tre Sindaci. A questo si affiancano una unità, individuata internamente tra il personale ITALCONSULT, che opera come collaboratore nell'ambito delle attività proprie dell'O.d.V., ed una serie di figure, sempre interne a ITALCONSULT, nominate al fine dell'esecuzione materiale degli *audit* e delle verifiche nell'ambito dei vari settori (amministrazione, ufficio promozione, sistemi di gestione, relazioni con l'estero *etc.*..).

Per quanto riguarda le attività proprie di ITALCONSULT, la stessa opera nell'ambito della c.d. Ingegneria pura, non occupandosi normalmente della materiale realizzazione delle opere ma solo

di attività quali, sinteticamente, la progettazione, la direzione dei lavori, la consulenza a vari livelli, la verifica della progettazione, *Project and Construction Management etc.*

Tali attività sono eseguite in Italia e all'estero con *iter* diversi in funzione dei luoghi dove ITALCONSULT deve operare, dal momento che in alcuni casi si tratta di affidamenti diretti, in altri casi sono previste delle pre-qualifiche, in altri ancora si tratta di gare propriamente dette.

In ogni caso, l'Ufficio Promozione della sede centrale si occupa delle attività di conseguimento delle commesse, in coordinamento con ciascuna delle sedi estere.

In prospettiva, ITALCONSULT mira ad estendere il proprio raggio di azione incrementando il numero di sedi estere presenti, al fine di aprirsi a nuovi mercati.

1.1. Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definite Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi.

Anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo⁸, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia⁹.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le **linee guida** sviluppate e pubblicate da **Confindustria**¹⁰, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

⁸ Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla Associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

⁹ Nella previsione legislativa l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà. Ed infatti, la sua mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, anche se di fatto è necessaria ai fini del beneficio dell'esimente ex D.Lgs. 231/01.

¹⁰ "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002 e "Appendice Integrativa" del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, ITALCONSULT ha deciso di procedere con l'elaborazione e la costruzione del presente Modello al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal legislatore e di proteggere dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni gli interessi dell'azienda nel suo insieme.

ITALCONSULT ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

1.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ITALCONSULT si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca (sino a giungere ad una sua tendenziale eliminazione), nei processi individuati come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati rilevanti e di comportamenti illeciti in genere, pur potendo essere posta in essere da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà di ITALCONSULT e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, dal momento che espone quest'ultima a pesanti sanzioni interdittive e/o pecuniarie.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è pertanto la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo *ex ante* che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di ITALCONSULT, anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarre un vantaggio da una simile condotta; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, l'adozione delle procedure del Modello deve consentire ad ITALCONSULT di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

1.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" che, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è suddivisa per "famiglie di reato".

Nella Parte Generale vengono descritti i principi del sistema di controllo, con particolare riferimento al sistema dei protocolli preventivi, tra i quali rilevano la previsione dell'Organismo di Vigilanza, del sistema di comunicazione del Modello e di formazione del personale, nonché il sistema sanzionatorio ed il codice etico di ITALCONSULT.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di ITALCONSULT di integrare il presente Modello, mediante apposite delibere, con ulteriori Parti Speciali o con l'aggiornamento di quella attualmente esistente qualora, per effetto di modifiche legislative nel frattempo intervenute, risulti ampliato o comunque modificato il novero dei reati-presupposto rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

1.4. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per ITALCONSULT sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre al Consiglio di Amministrazione le integrazioni e le modifiche che si rendano di volta in volta necessarie o opportune. Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

1.5. Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà porre in essere due tipi di verifiche:

1. Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività considerate a rischio;
2. Verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con la realizzazione di interviste a campione.

All'esito della verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di ITALCONSULT (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'Organismo di Vigilanza) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Per quanto concerne le filiali, tali verifiche verranno effettuate sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza secondo modalità che verranno definite dal medesimo; per quanto concerne ITALCONSULT, la verifica verrà effettuata sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza secondo modalità che verranno determinate da quest'ultimo.

2. Adozione e Costruzione del Modello

ITALCONSULT, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* etici e, al contempo, con la finalità di garantire un'efficiente gestione dell'attività aziendale nonché della conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione in ottemperanza al disposto del Decreto.

Con l'adozione del Modello in oggetto, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge, nonché rendere più efficace il sistema di *control governance*, con l'obiettivo di minimizzare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, sulla scorta di un'accurata attività di ricognizione e analisi delle possibili "aree a rischio", il Consiglio di Amministrazione di ITALCONSULT ha approvato il presente Modello Organizzativo redatto in base alle Linee Guida di Confindustria. Queste ultime, alle quali si è già fatto *ante* riferimento (v. punto 1.3.), in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, prevedono le seguenti fasi ai fini della definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifiche procedure o "protocolli";
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di controllo, nonché previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di controllo;
- configurazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practice* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

In particolare, nel corso della stesura *Risk Assessment*, attraverso l'analisi del contesto aziendale, ITALCONSULT ha identificato le aree a rischio reato riconducendole, ove possibile, all' "alberatura" dei processi che costituiscono patrimonio della Società. I suddetti processi a rischio sono le aree esposte alla possibile commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (la c.d. mappa delle aree a rischio), intesi come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati-presupposto. Contestualmente, secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, sono state identificate le famiglie di reato-presupposto ritenute rilevanti ai fini del Decreto.

Successivamente, nell'ambito di ciascun processo/area a rischio sono state identificate le cd attività sensibili, ovvero quei sub-processi al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché le funzioni aziendali coinvolte. A fronte delle sopra menzionate attività sensibili si è provveduto ad identificare, descrivere e condividere, con tutti i soggetti chiave

dell'organizzazione di ITALCONSULT, quelle che, in astratto, possono essere considerate le “potenziali modalità di commissione dei reati” presi in considerazione.

Il risultato di tale attività, formalizzato nel *Risk Assessment*, è rappresentato da un documento contenente, per ciascuna delle famiglie di reato astrattamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, la mappa di tutte i processi/aree a rischio in cui sono riportate le attività sensibili, nonché le relative modalità di attuazione individuate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Rispetto alle tipologie di reati oggetto di specifico esame, la Società dispone di un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali ed a scongiurare, nei limiti del possibile, il rischio di commissione di tali illeciti.

Prendendo le mosse dalla mappa dei processi/aree a rischio, è stato analizzato il sistema di controlli già esistente al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione del rischio di commissione del reato (c.d. *as-is analysis*).

Infine, sono state individuate le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli e definite le azioni correttive da intraprendere per il rafforzamento del Sistema di Controllo Interno (c.d. *gap analysis*).

La documentazione completa riferibile all'attività di *Risk Assessment* è archiviata presso la Società e periodicamente aggiornata.

Il Modello dispone:

- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;
- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure;
- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, di specifica formazione sul D.Lgs. 231/01 al fine di ridurre il rischio di incorrere in una o più delle specifiche forme di reato indicate dal medesimo Decreto.

Con apposita delibera il CdA, al fine di dare efficace attuazione al Modello e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, ha nominato uno specifico Organismo di Vigilanza (anche indicato come “OdV”) dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

3. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione o controllo della Società, ai dipendenti della stessa, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano per conto di questa.

Specificamente, dunque, sono considerati quali soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello in ITALCONSULT:

- il Consiglio di Amministrazione;
- tutti i dipendenti della Società, i Collaboratori, i Consulenti, i Procuratori dipendenti e non, in quanto soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello, dalle leggi e dai regolamenti attualmente vigenti.

I soggetti apicali devono, in particolare:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le *Authorities* e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello i consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nella Parte Speciale in relazione alla specifica area di attività nella quale sono chiamati a operare.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal D.Lgs. 231/2001, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

4. Il Codice Etico

Appare da ultimo necessario, al fine di delineare in modo esaustivo la struttura della Società, accennare brevemente alla funzione e al contenuto del c.d. Codice Etico. L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 costituisce, infatti, un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

ITALCONSULT

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico di ITALCONSULT, che si integra con le regole di comportamento contenute nel presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, proprietà, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

PARTE SECONDA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo inoltre al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

ITALCONSULT, tenuto conto delle linee guida sviluppate da Confindustria e della giurisprudenza formatasi in merito, ha ritenuto di affidare tale funzione al Collegio Sindacale.

2. Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza di ITALCONSULT

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 231/2001, il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società o dei relativi profili giuridici.

Il CdA nomina l'Organismo di Vigilanza con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

Il CdA ha la possibilità di individuare l'Organismo di Vigilanza sia nella forma monocratica che nella forma collegiale.

2.1. Requisiti dei componenti dell'OdV, cause di incompatibilità e responsabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Non possono ricoprire la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

2.2. Nomina, durata e compenso

L'Organismo di Vigilanza è nominato con deliberazione del CdA e resta in carica per tre anni.

All'atto della nomina, lo stesso CdA assicura all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal legislatore e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

2.3. Sostituzione, decadenza e revoca

In caso di impedimento di uno o più componenti di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al CdA l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

La perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente punto 3.3. comporta la decadenza automatica dalla carica.

Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal CdA.

3. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso demandati ed, in ogni caso, garantisce all'OdV l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa basati su un preventivo annuale che viene approvato dal CdA su proposta dell'Organismo stesso.

3.1. Collaboratori

La Società cura e favorisce un'efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società stessa, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

L'OdV può avvalersi anche di Collaboratori interni (ossia del personale dipendente della Società).

I Collaboratori interni:

- nell'espletamento dell'incarico rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli enti aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi/Collaboratori esterni dotati dei requisiti di professionalità e competenza. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti terzi/Collaboratori esterni, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente punto 3.3.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i Collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza che collegialmente ne verbalizza la ratifica.

4. Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a Collaboratori e Consulenti esterni alla stessa, avendo accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle aree a rischio;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio;
- proporre eventualmente l'applicazione di sanzioni individuate tra quelle previste dal sistema sanzionatorio in vigore per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001;
- avvalersi, se strettamente necessario, di Consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine;
- verificare e proporre le modifiche ed integrazioni necessarie per l'aggiornamento del Modello.

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio. Nel corso di tali verifiche all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione che quest'ultimo ritenga necessaria per l'effettuazione della verifica stessa;
- coordina con l'Amministratore Delegato la formazione necessaria per la divulgazione del Modello e dei protocolli preventivi sulle attività a rischio al personale della Società, nonché ad eventuali Collaboratori esterni in stretto contatto con la Società stessa (in tale attività può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da Collaboratori esterni);
- predisporre e mantiene aggiornata tutta la documentazione inerente il Modello e la documentazione necessaria al fine di garantire il funzionamento del Modello stesso (es. manuali, procedure, istruzioni). Predisporre e tiene aggiornato un apposito quadro sinottico in cui vengono individuati tutti i flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza;
- riceve, da parte dei diversi responsabili aziendali, la documentazione inerente le attività a rischio (ossia le schede di evidenza delle attività a rischio), e la conserva secondo le tempistiche e le modalità disciplinate nel quadro sinottico sopra menzionato;
- conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccoglie, formalizza secondo modalità standardizzate e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione di reati (effettive o semplicemente sospettate), alle violazioni del Codice Etico o del Modello. Le violazioni commesse vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci unitamente ad un'eventuale proposta di sanzione disciplinare;

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività ex D.Lgs. 231/2001;
- almeno semestralmente redige una relazione scritta dell'attività svolta, del grado in cui il Modello è attuato e di eventuali progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, e la sottopone all'Assemblea dei Soci.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altro tipo di informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Codice Etico;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuterà gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), avente duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente i casi riguardanti questioni più incerte.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, dalle funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Al fine di garantire l'indipendenza nell'esecuzione delle attività e la massima possibilità di indagine nell'ambito delle verifiche proprie dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di ITALCONSULT ha ritenuto di destinare ad attività proprie dell'Organismo di Vigilanza l'importo annuale di €10.000,00, modificabile con una semplice delibera dello stesso Consiglio.

Tale importo sarà a disposizione dello stesso Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, potrà disporre secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'OdV agli uffici amministrativi di ITALCONSULT. Rimane il solo obbligo, in capo all'Organismo di Vigilanza, di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

5. Informativa dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello. Propone inoltre le modifiche e le integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di informative:

- informativa su base continuativa all'Amministratore Delegato;
- informativa, almeno su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'informativa avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad ITALCONSULT, sia in termini di efficacia del Modello;
3. eventuali proposte di adeguamento del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e le copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea delle informazioni riguardanti delle violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, esso è autorizzato a farlo alla prima Assemblea utile.

Inoltre l'Assemblea dei soci ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni danno per l'attività svolta: in particolare, è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio stesso e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, che sia data adeguata informazione all'Assemblea degli azionisti alla prima occasione utile.

5.1. Gestione della documentazione

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica.

5.2. Regolamento di funzionamento dell'OdV

Tramite apposito regolamento, l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'OdV).

Il Regolamento e le eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico vengono trasmesse al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

PARTE TERZA

FLUSSI INFORMATIVI, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. 231/01 individua, tra le *“esigenze alle quali deve rispondere”* un Modello Organizzativo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza”* del Modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificatamente prescritto dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può (anche in via generale) richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato, ed ogni successiva modifica dello stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, al proprio diretto superiore ed al proprio superiore funzionale:

1. gli ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
2. le richieste o offerte di denaro, di doni o di altre utilità provenienti da, o destinate a, Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio, nonché quelle provenienti da, o destinate a, risorse della Società che si trovano a svolgere funzioni di Pubblico Ufficiale o incaricati di pubblico servizio;
3. le omissioni o le falsificazioni nella tenuta o nella conservazione della contabilità;
4. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto che interessano, anche indirettamente, la Società;
5. le violazioni (o le presunte violazioni) delle prescrizioni del Modello;
6. le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei Reati di cui al Decreto;
7. ogni altra circostanza inerente l'attività aziendale che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della stessa, di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
8. la violazione delle procedure interne riguardanti la selezione dei fornitori o degli appaltatori.

Devono essere, inoltre, comunicate all'OdV le informazioni, le notizie ed i dati di seguito elencati, per i quali è indicato anche l'ufficio/funzione interna responsabile:

Oggetto della comunicazione	Ufficio/Funzione Responsabile
1. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi	Risorse Umane
2. i procedimenti disciplinari in corso ed i relativi provvedimenti conclusivi	Risorse Umane

Oggetto della comunicazione	Ufficio/Funzione Responsabile
3. le notizie relative ai cambiamenti organizzativi	PMO – Assicurazione Qualità
4. gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe, nonché delle procedure interne vigenti	PMO – Assicurazione Qualità
5. con cadenza semestrale, i dati relativi alle gare/procedure negoziate a cui la Società ha partecipato, unitamente a quelle di cui è risultata aggiudicataria	Ufficio Gare
6. con cadenza semestrale, i dati relativi alle Joint Venture/ATI/RTI costituiti dalla Società	Ufficio Gare
7. i risultati dei controlli interni svolti sulle gare/procedure negoziate di cui la Società è risultata aggiudicataria	PMO – Assicurazione Qualità
8. i risultati delle attività svolte e delle verifiche espletate dal Collegio Sindacale	Amministrazione e finanza
9. la bozza di bilancio sottoposta all'approvazione del CdA	Amministrazione e finanza
10. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici	Amministrazione e finanza
11. le verifiche, gli accertamenti, le ispezioni ed i controlli condotti dalla PA, unitamente ai relativi risultati	Amministrazione e finanza

I Soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso all'Organismo di Vigilanza e alla sua discrezionalità la valutazione, sulla base delle segnalazioni ricevute, delle iniziative da assumere.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza, nella persona del suo Presidente.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, se effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

Nella medesima direzione, la legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha introdotto tre nuovi commi all'interno dell'art. 6 D.Lgs. 231. In particolare, è consentito a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare segnalazioni circostanziate (dunque, precise e concordanti) di condotte costituenti reati o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali devono risultare idonei a garantire l'anonimato ovvero la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono nulle, pertanto, tutte le misure ritorsive o discriminatorie, dirette ed indirette, adottate nei confronti del segnalante (p.e. il licenziamento ritorsivo ed il mutamento di mansioni).

Ai fini di una corretta gestione la norma prevede, inoltre, l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi violi tali misure di tutela ovvero effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Si potrà prevedere con apposita procedura l'istituzione di "canali informativi dedicati" con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e di risolvere prontamente i casi dubbi.

2. Nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, su base continuativa, le informazioni in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dal Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- a) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello stesso da parte di tutti i destinatari;
- c) se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello, le verifiche effettuate e le relative risultanze, nonché i procedimenti sanzionatori attivati con i relativi esiti.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

3. Nei confronti degli apicali e dei Dipendenti

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Amministratore Delegato, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

In particolare, si prevede:

- una nota informativa interna rivolta a tutto il personale ed ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da ITALCONSULT;
- adeguata informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

E' cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

4. Nei confronti dei Consulenti

L'Azienda provvede a informare i Consulenti che operino in aree con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali, nonché in caso di violazione dei principi etici generali cui devono uniformarsi nei rapporti commerciali con la Società.

PARTE QUARTA

LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1. Principi generali e destinatari

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di *whistleblowing*, ovvero le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* nell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla segnalazione; iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*.

I Destinatari della presente procedura sono i vertici aziendali di ITALCONSULT S.p.A., tutti i dipendenti nonché i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

2. Scopo della procedura di *whistleblowing*

La "Procedura di *Whistleblowing*" si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse. Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);

b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale;

d) denunce provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;

e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

3. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle *segnalazioni non anonime* è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. In particolare la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le *segnalazioni anonime* sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

4. Invio delle segnalazioni

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di *Whistleblowing*, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e/o ad un suo delegato interno.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: odv@italconsult.com;
- a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico della segnalazione in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", nella cassetta segnalazioni OdV istituita presso le sede della società: Organismo di Vigilanza di Italconsult S.p.A., Via di Villa Ricotti, 20 – 00161 Roma.

L'Organismo che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza all'atto della ricezione di una Segnalazione, provvederà a conservare la medesima in un'apposita cartella situata in un'area protetta del *database* della Società. In tale cartella sarà archiviata altresì tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora emerga, a conclusione della fase di analisi preliminare, l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di *audit*) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando l'organo amministrativo;

b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;

c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;

d) informare il Cda affinché questi valuti l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;

e) informare il Cda affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;

f) informare il Cda affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);

g) informare il Cda affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

h) sottoporre alla valutazione del Cda gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;

5. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile interno designato dall'Odv cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate dalla presente procedura, in formato sia elettronico che cartaceo, deve essere archiviata e facilmente rintracciabile.

6. Forme di tutela del *Whistleblower*

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste dal sistema disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7. Responsabilità del *whistleblower* e sistema sanzionatorio

La presente Procedura di *Whistleblowing* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di *Whistleblowing*.

Un valido sistema in materia di *Whistleblowing* deve enunciare delle previsioni sanzionatorie tanto nei confronti del Segnalante, nel già menzionato caso di abuso dello strumento della Segnalazione ex L. n. 179/2017, quanto nei confronti dei soggetti segnalati, nell'ipotesi di accertamento degli illeciti comunicati all'OdV.

Poiché il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nella preesistente struttura del D.lgs. n. 231/2001, vengono ad esso estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema disciplinare della presente Parte Generale del Modello. *Ex aliis*, tali previsioni sanzionatorie troveranno applicazione, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto, nei confronti di chiunque violi le misure di tutela apprestate in favore del Segnalante.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

PARTE QUINTA

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla Società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società la quale, con l'adozione del presente Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche applicabili ai soggetti che hanno posto in essere la condotta saranno commisurate alla gravità delle condotte e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società ed eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

2.1. Ambito di applicazione e condotte rilevanti

Da quanto previsto espressamente degli articoli 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- b) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al "Sistema di Deleghe e Procure", ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- f) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- g) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- h) se di loro competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti il Modello;

- i) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p. ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

3. Sanzioni applicabili

Per le condotte previste nel precedente punto, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società, in riferimento ai canoni generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 5.3., sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari applicati in base alla gravità della violazione:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui risultasse che i dipendenti sopra indicati siano forniti di mandato con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

3.1. Richiamo verbale

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- b) recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

3.2. Richiamo scritto

Verrà comminata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni di cui al precedente paragrafo 5.3. e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

3.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa verrà applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa

minacciare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Di seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono elencati alcuni esempi di condotte sanzionabili:

- a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- b) la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- c) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

3.4. Sospensione della retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione verrà inflitta, sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, anche quando vengano poste in essere gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- a) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure attribuite con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

3.5. Licenziamento senza preavviso

Ove le mancanze risultassero così gravi da rendere impossibile la continuazione, seppur provvisoria, del rapporto lavorativo (c.d. giusta causa), verrà inflitta la sanzione del licenziamento senza preavviso. Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcune ipotesi:

- a) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente

diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- c) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure ed ai protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4. Struttura del sistema disciplinare nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.1. (segue) Nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto in essere.

Quale specifica sanzione disciplinare, in considerazione della violazione del vincolo fiduciario che presiede alla natura del rapporto dirigenziale, è prevista la possibilità del licenziamento del dirigente. I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Dell'emanazione di provvedimenti disciplinari verso i dirigenti deve essere informato il Consiglio di Amministrazione.

4.2. (segue) Nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, si applicheranno adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura orale;
- censura scritta a verbale;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. (segue) Nei confronti di Consulenti

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5. Procedimento sanzionatorio

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

- a. **PREISTRUTTORIA**, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- b. **ISTRUTTORIA**, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al soggetto che ha il compito di decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- ◆ L'Amministratore Delegato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- ◆ il responsabile del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

c. **DECISIONE**, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.

In questa fase l'Amministratore Delegato interviene:

- ◆ per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- ◆ per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

d. **IRROGAZIONE** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

1. delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
2. della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 Legge n. 300/70;
3. dello Statuto di ITALCONSULT;
4. dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
5. della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i soggetti terzi il termine è esteso a 90 giorni.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.



ITALCONSULT

00161 Roma | via di Villa Ricotti, 20
www.italconsult.com