

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i

Della Inspection Expediting Services Srl

PARTE GENERALE

REV. 0/2023

SOMMARIO

| | | |
|------|---|----|
| 1. | DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE | 5 |
| 1.1 | Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni | 5 |
| 2 | EMERGENZA COVID..... | 7 |
| 3 | DECRETO LEGISLATIVO 231/2001..... | 8 |
| 3.1 | Criteri di ascrizione della responsabilità dell'ente..... | 8 |
| 3.2 | Condizione esimente della Responsabilità amministrativa | 9 |
| 3.3 | Sanzioni amministrative | 10 |
| 4 | DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO. | 11 |
| 5 | LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA. | 11 |
| 6 | L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO NELLA INSPECTION EXPEDITING SERVICES SRL..... | 13 |
| 6.1 | La scelta e le finalità nell'adottare il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo..... | 13 |
| 7 | L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO..... | 14 |
| 7.1 | Il rapporto tra il Modello 231 e il Codice Etico..... | 15 |
| 7.2 | Sistema Organizzativo della IES S.r.l..... | 16 |
| 7.3 | Modello di Governance..... | 18 |
| 7.4 | I reati-presupposto rilevanti e l'individuazione delle attività sensibili..... | 19 |
| 7.5 | L'adozione e le modifiche del Modello. | 20 |
| 8 | IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO..... | 21 |
| 8.1 | Principi generali | 21 |
| 8.2 | Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo | 23 |
| 8.3 | Sanzioni nei confronti dei Dirigenti | 23 |
| 8.4 | Sanzioni nei confronti dei Dipendenti | 23 |
| 8.5 | Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs81/2008. | 25 |
| 8.6 | Modalità delle contestazioni..... | 26 |
| 8.7 | Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e Partners. | 26 |
| 8.8 | Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs 231/2001 ("whistleblowing"). | 27 |
| 9 | ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 27 |
| 9.1 | I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza. | 28 |
| 9.2 | Autonomia ed indipendenza. | 29 |
| 9.3 | Professionalità..... | 29 |
| 9.4 | Continuità di azione..... | 29 |
| 9.5 | L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza..... | 30 |
| 9.6 | Flussi informativi nei confronti degli Organismi deputati al controllo. | 30 |
| 9.7 | Attività di reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali | 33 |
| 9.8 | Risorse economiche e finanziarie per l'ODV: modalità di gestione | 33 |
| 10 | WHISTLEBLOWING | 34 |
| 11 | LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO | 35 |
| 11.1 | Formazione del personale | 35 |

TERMINI E DEFINIZIONI

La Inspection Expediting Services S.r.l. o IES S.r.l., con sede legale in Viale Lavagnini n. 41 Firenze (FI).

Attività a rischio: le attività della IES S.r.l. esposte al rischio di commissione di uno o più reati – presupposto previsti dal D.Lgs231/2001 e s.m.i..

Codice Etico: Codice Etico adottato da IES S.r.l..

Collaboratori: i collaboratori, i consulenti, gli associati e tutti gli altri soggetti che in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, agiscono in nome e per conto della IES S.r.l..

Decreto Legislativo 231/2001: il D.Lgs8 giugno 2001 n.231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art.11 della legge 29 settembre 200 n.300*” e successive modifiche ed integrazioni.

Parti Interessate e/o Destinatari: i soggetti ai quali è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai quali verrà data informazione sull’adozione dello stesso sul sito www.ies-srl.com in una sezione dedicata.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la IES S.r.l..

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6 comma 3 D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo della Società, in possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, oltre che di curarne l’aggiornamento.

Organi Sociali: Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei Soci.

Reati – presupposto : le fattispecie di reato previste dal D.Lgs231/2001 e s.m.i..

IMS: Manuale Sistema Gestione Integrato

D/M : Direzione Management

QM: Quality Manager

NC: non conformità

RdF: Responsabili di funzione

PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito D.lgs. 231/2001”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” che ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la previsione di una responsabilità degli enti collettivi (intendendosi come tali sia gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per la commissione di una serie di reati da parte delle persone fisiche ad esso legate, quali persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati che abbiano agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

In tali casi l’impresa per **tutelarsi** da azioni legali può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Intenzione del legislatore, pertanto, è stata quella di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella penale della persona fisica autrice del reato ed ancorché definita “amministrativa”, determina per l’ente collettivo una vera responsabilità “para-penale”.

Con l’introduzione della nuova responsabilità a carico delle persone giuridiche, il legislatore ha voluto coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “deficit organizzativo” dell’ente stesso procedendo, quindi, a definire il sistema sanzionatorio da applicare agli enti nel caso in cui vengano rinvenuti gli elementi tipici del reato in conformità alle previsioni del Decreto 231.

Al fine di assicurare adeguata prevenzione nella commissione dei reati-presupposto ed in ottemperanza alle prescrizioni in esso contenute, il CDA della IES S.r.l. ha provveduto con delibera ad adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello 231 è costituito da due Parti distinte:

- Parte Generale che identifica le caratteristiche strutturali dell’Organizzazione nonché le modalità di creazione del modello, della sua diffusione, formazione ed informazione. In questa Parte viene identificata, altresì, la funzione dell’ODV le modalità di segnalazione allo stesso ai meriti a irregolarità registrate nello

svolgimento dell'attività aziendale.

- Parte Speciale che ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello 231 devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella Società, la commissione di reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali. In questa Parte vengono identificate le singole ipotesi di reati-presupposto e le relative sanzioni.

A corredo del Modello 231 la società ha adottato e/o aggiornato i seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Policy Whistleblowing;
- Condizioni generali;
- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015;
- Certificazione UNI EN ISO 45001:2018;

1. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono destinatari della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs n. 231/2001 della Società IES Srl e si impegnano al rispetto del contenuto:

- Amministratori e dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- Dipendenti della Società (cosiddetti soggetti sottoposti ad altrui direzione).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della presente parte generale i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.1 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

La responsabilità amministrativa degli enti non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale. Il legislatore ha infatti previsto l'insorgere della responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati-presupposto può determinare l'insorgere della responsabilità.

Di seguito riportiamo le macrocategorie – cosiddette famiglie – di reati attualmente rilevanti ai sensi del D.Lgs231/2001, mentre per l’elenco e la descrizione dei singoli reati si rimanda alla Parte Speciale:

- Reati commessi con la Pubblica Amministrazione ex artt. 24 e 25 del D.Lgs231/2001;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis¹) Introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 con riferimento ad una serie di fattispecie di cui al Codice penale espressamente richiamate;
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter²) Introdotto dal D.Lgs. 15 luglio 2009 n. 94;
- Delitti di falsità e monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis³ D.Lgs231/2001);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art 25 bis 1⁴ D.Lgs231/01);
- I reati societari previsti e prescritti nell’art 25 ter⁵ D.Lgs231/2001;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater⁶);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1⁷);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies⁸ D.lgs231/01);
- Reati di abuso del mercato (art 25 sexies⁹);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art 25 septies¹⁰);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, (art 25 octies¹¹);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art 25 octies¹²);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art 25 novies¹³);

¹ Articolo inserito dall’art. 7 L. 18 marzo 2008 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001”.

² Articolo inserito dall’art. 2 comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94 recante “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica”.

³ Articolo inserito dall’art. 6 comma 1 D. L. 25 settembre 2001, n. 350 recante “Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro”, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409; l’art. 25-bis è stato successivamente modificato ad opera dell’art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”.

⁴ Articolo inserito dall’art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”.

⁵ Articolo inserito dall’art. 3, comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 “Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell’articolo 11 della L. 3 ottobre 2001, n. 366”, successivamente modificato dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262 recante “Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari” e, da ultimo, dall’art. 1, co. 77, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

⁶ Articolo inserito dall’art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno”.

⁷ Articolo inserito dall’art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7 recante “Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”.

⁸ Articolo inserito dall’art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228 recante “Misure contro la tratta di persone”.

⁹ Articolo inserito dall’art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62 recante “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee”.

¹⁰ Articolo inserito dall’art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123 recante “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”, successivamente modificato dall’art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

¹¹ Articolo inserito dall’art. 63, comma 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 concernente l’“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”.

¹² Introdotto dal D.lgs n. 184/2021

¹³ Articolo inserito dall’art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”.

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 25 decies¹⁴);
- Reati ambientali (art 25 undecies¹⁵);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art 25 duodecies¹⁶);
- Reati transnazionali di cui alla Convenzione e ai Protocolli Aggiuntivi delle NU contro il Crimine Organizzato (art 10 L. 16 marzo 2006 n. 14617);
- Xenofobia e razzismo (art 25 terdecies¹⁷);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art 25 quaterdecies);
- Reati Tributari (art 25 quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art 25 sexiesdecies D.Lgs231/2001).

L'elenco dei reati - presupposto è, nel corso del tempo, oggetto di interventi legislativi ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro.

2 EMERGENZA COVID.

Al fine di fronteggiare la situazione epidemiologica da COVID – 19 e in virtù delle previsioni di cui all'art. 25-septies del D.lgs 231/2001 la IES srl ha dato attuazione nell'organizzazione del posto di lavoro ai provvedimenti d'urgenza adottati nel nostro ordinamento volti ad adottare misure sempre più restrittive finalizzate a contenere il contagio. Il tutto nell'ottica di contenere i rischi di contagio e elevare l'indice di sicurezza nell'ambiente di lavoro. In particolare:

- il decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2020, recante "Disposizioni attuative del D.L. 23 febbraio 2020 n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 febbraio 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID19";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative

14 Articolo inserito dall'art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione – adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003" e poi sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121

15 Articolo introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 in "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"

16 Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 in "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

17 In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa legge, appunto rubricato Responsabilità amministrativa degli enti.

del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020, recante "Nuove misure per il contenimento e il contrasto del diffondersi del virus Covid-19 sull'intero territorio nazionale";

- il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020 che contiene linee guida condivise per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio,

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale";

- il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 6 aprile 2021 che aggiorna tali misure tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo.

La IES S.r.l. si è prontamente attivata, quindi, per dare attuazione alle misure di prevenzione attuate nel nostro ordinamento non da ultimo in considerazione dell'ultimo D.L. n. 221/2021 che ha prorogato fino al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza.

La IES S.r.l. è sempre attenta a garantire che tutte le attività devono essere svolte nel pieno rispetto dei principi fondamentali generalmente riconosciuti in tema di protezione della salute e sicurezza del lavoratore in un'ottica finalizzata ad evitare i rischi, valutare i rischi che non possono essere evitati, ridurre i rischi alla fonte, adottando anche quali strumenti di tutela le procedure anti-Covid in essere.

3 DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

3.1 Criteri di ascrizione della responsabilità dell'ente

Perché la Società possa essere chiamata a rispondere del reato-presupposto contestato, ai fini della responsabilità amministrativa, di cui al paragrafo precedente, è necessario la sussistenza di un requisito di natura oggettiva ovvero che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società; ne consegue che la responsabilità amministrativa della stessa rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio siano direttamente ascrivibile in capo all'autore del reato.

Inoltre, la riferibilità del reato alla società presuppone la sussistenza di un requisito di natura soggettivo ovvero che il reato sia commesso da:

- a) Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto e quindi in assenza di una investitura formale, la gestione e il controllo dello stesso; In caso di delega di funzioni, vi rientrano anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali.
- b) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- c) Quanto ai soggetti "subordinati" o sottoposti ad altrui direzione, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

3.2 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

Nell'ottica del legislatore, il presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente è la colpa di organizzazione, ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato-presupposto.

La colpa di organizzazione viene esclusa laddove la Società riesce a fornire prova di aver adottato un Modello 231 efficace ed adeguato.

L'art 6 del D.Lgs231/2001 prevede espressamente che l'ente non risponde dell'illecito penale contestato laddove riesca a fornire prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; che sia stato affidato a un organismo autonomo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli adottati e che abbia curato il loro aggiornamento.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera

a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso D.Lgs231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione della società possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministri competenti,

può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull' idoneità del Modello a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello il legislatore ha previsto:

- Una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nella organizzazione o nella attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modificazione e/o aggiornamento del Modello 231;
- L'irrogazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello 231;

Nel caso in cui il reato-presupposto venga commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente si integra automaticamente, considerato che lo stesso è espressione della politica d'impresa e manifesta la volontà propria dell'ente, in tali ipotesi dovrà essere l'ente a fornire prova che il soggetto apicale abbia fraudolentemente eluso le prescrizioni comportamentali e previste dal presente documento, di aver efficacemente attuato il Modello 231 e di aver vigilato periodicamente sull'operatività e osservanza del Modello 231.

3.3 Sanzioni amministrative

In caso di accertata responsabilità, la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie¹⁸, sanzioni interdittive¹⁹, la confisca²⁰ e la pubblicazione della sentenza.

La finalità delle sanzioni amministrative è quello di attaccare direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati-presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie o riparatorie.

Nello specifico, in riferimento alle sanzioni pecuniarie il legislatore ha operato un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro; non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000). Dunque le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro (cfr paragrafo 5).

18 Le sanzioni pecuniarie trovano applicazione per tutti i tipi di reati-presupposti di cui al D.lgs 231/2001

19 Le sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, trovano applicazione nei casi più gravi e si tratta di misure che possono trovare applicazione e pertanto irrogate anticipatamente anche in sede cautelare e la confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente

20 La confisca sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente

4 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO.

L'organizzazione risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'organizzazione impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza della interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- Il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Organizzazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto;
- L'organizzazione deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, devono essere verificate;
- Non si procede nei confronti dell'organizzazione nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo si ispira alle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003, che hanno avuto l'ultimo aggiornamento nel 2021.

Mediante le presenti Linee Guida Confindustria si propone *"di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231"*.

Le Linee Guida *"mirano a orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito"*.

L'auspicio «è che le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del decreto 231».

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- ✓ L'analisi delle aree aziendali al fine di individuare quelle aree sensibili a rischio all'interno delle quali è astrattamente ipotizzabile la commissione di reati-presupposto tra quelli contemplati e disciplinati nel D.Lgs231/2001;
- ✓ l'identificazione dei rischi e la valutazione del sistema di controlli esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse del Decreto;
- ✓ La predisposizione o il rafforzamento di un sistema interno di controlli idoneo a prevenire i rischi di reato le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione dei limiti di spesa;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo deve rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni, secondo il principio che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
 - documentazione dei controlli effettuati;
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- ✓ Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

Nello specifico, in riferimento alle sanzioni pecuniarie il legislatore ha operato un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro; non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000). Dunque, le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

In base all'art. 11 del D.Lgs231/2001, il giudice, preliminarmente, dovrà determinare il numero delle quote

tenendo conto di alcuni elementi:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto;
- le attività svolte per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Successivamente il giudice passerà alla determinazione dell'importo della quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione. Le sanzioni interdittive a differenza di quelle pecuniarie trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge e a condizione che ricorra una delle condizioni richiamate dall'art 13 del D.Lgs231/2001 ovvero la società deve aver tratto dalla commissione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovano in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata determinata da gravi carenze organizzative o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Il giudice nel determinare il tipo di sanzione e la durata deve tener conto:

- della gravità del fatto,
- della responsabilità dell'ente,
- dell'attività volta alla prevenzione o attenuazione delle conseguenze,
- della idoneità delle singole sanzioni a prevenire gli illeciti del tipo commesso.

Gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001 riconoscono altresì un'efficacia riparatoria al Modello di organizzazione e gestione poiché prevedono una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive qualora l'ente prima della dichiarazione di apertura dibattimentale dia prova non solo di aver adottato un modello organizzativo e di gestione ma lo abbia reso operativo; un Modello che sia ritenuto idoneo a prevenire reati-presupposto della stesse specie di quello contestato.

6 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO NELLA INSPECTION EXPEDITING SERVICES SRL.

6.1 La scelta e le finalità nell'adottare il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo.

La IES S.r.l., coerentemente alle politiche aziendali già intraprese, ha inteso adottare il Modello 231 al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi che, a qualunque titolo e sotto qualsiasi forma, sono coinvolti nell'attività d'impresa.

Ad avviso della IES S.r.l., infatti, il Modello 231 costituisce un idoneo e adeguato strumento che consente alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati-presupposto

rilevanti ai sensi del D.Lgs231/2001.

Scopo del Modello 231 non è solo quello di fornire la Società di un sistema di regole di condotta che, unitamente ai presidi già adottati dalla stessa, consente di prevenire la commissione di reati-presupposto, altresì tende a certificare verso l'esterno il percorso di natura etica aziendale che la Società ha inteso intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- Di informare i soggetti che operano con ala IES S.r.l. delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello medesimo;
- Di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- Di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla loro eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

7 L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO.

La Società, per i motivi espressi nel paragrafo 4.1, ha inteso affidare a un Team di professionisti esperti esterni, con esperienza in campo penale, legale e di organizzazione societaria, la redazione del Modello 231.

Il Team, unitamente a business partner, ha effettuato audit di gap analysis finalizzati a raccogliere tutti i dati e le informazioni necessarie per assicurare alla Società lo sviluppo del know-how aziendale e implementare il Modello 231 rispondendo alle specifiche esigenze della IES S.r.l..

Pertanto, anche in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, si è proceduto alla predisposizione del Modello 231 secondo le seguenti fasi principali:

- individuazione delle tipologie di reati-presupposto potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa e delle relative aree ed attività aziendali ritenute a rischio reato (di seguito attività sensibili), attraverso un'attività di risk-assesment svolta con i soggetti al vertice della struttura societaria, nell'ambito della quale sono stati inoltre verificati e valutati i presidi di controllo esistenti;
- predisposizione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema dei controlli e degli adeguamenti ritenuti necessari dal Team e condivisi dall'organo amministrativo, in coerenza con gli scopi perseguiti dal D.Lgs231/2001, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti, della verificabilità delle operazioni aziendali e della possibilità di documentarne il controllo;
- definizione dei principi/protocolli di comportamento cui devono uniformarsi tutti i soggetti apicali e i soggetti subordinati nell'esercizio delle loro funzioni e/o mansioni.

Il criterio utilizzato nella predisposizione del sistema di controllo è l'aver predisposto un sistema di prevenzione tale da non poter essere fraudolentemente aggirato, come esplicitamente indicato dalle Linee Guida di Confindustria.

I protocolli di controllo si fondano sulla regola primaria che ogni attività deve essere documentata e ogni fase del processo decisionale deve essere facilmente verificabile; regole che consentono di risalire alla motivazione di ogni processo decisionale.

Inoltre, per garantire il corretto funzionamento del Modello ed in conformità alle indicazioni del legislatore, si è ritenuto opportuno provvedere all'istituzione di apposito Organismo di Vigilanza.

L'Organo di Vigilanza è una componente caratteristica e centrale del Modello organizzativo 231 e, in genere, dei programmi di conformità ai requisiti in quanto ha il compito di verificarne la corretta attuazione e di proporre eventualmente l'adeguamento del Modello già adottato (sul punto si rinvia al paragrafo 6).

Sono stati, infine, previsti specifici meccanismi informativi e formativi sul Modello 231. La formazione, unitamente alle attività di comunicazione e informazione rappresentano una componente indispensabile per garantire l'efficace attuazione del modello organizzativo relativo al D.Lgs.231/2001.

7.1 Il rapporto tra il Modello 231 e il Codice Etico.

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla IES S.r.l., pur presentando quest'ultimo una portata diversa rispetto al Modello.

I principi etici di comportamento²¹, necessari per la prevenzione dei reati-presupposto di cui al D.Lgs231/2001 e dell'intera funzionalità aziendale, sono strutturati in:

- principi e valori generali e fondamentali;
- regole di comportamento che si estendono alle singole fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Società.

Sotto tale profilo si precisa che:

- il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Ogni dipendente della Società nonché consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la IES S.r.l. e che intende cooperare al perseguimento dei fini aziendali, è tenuto al rispetto dei principi

²¹ Cfr Linee Guida di Confindustria i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, PA, mercato finanziario, ecc.).

comportamentali cristallizzati nel Codice etico nonché a osservare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;

- la Parte generale e la Parte Speciale del Modello 231 rispondono, invece, alle specifiche prescrizioni del D.Lgs231/2001 e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati–presupposto elencati nel D.Lgs231/2001, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

7.2 Sistema Organizzativo della IES S.r.l.

La Inspection Expediting Services S.r.l. è un'azienda italiana che opera a livello mondiale per la fornitura di servizi di Quality Inspection, Expediting e Conformity Assessment. E' stata fondata nel 2011 da professionisti con ampia e approfondita esperienza nel settore Oil & Gas. La grande esperienza sviluppata sia in campo tecnico che manageriale ha reso la IES S.r.l una società che riveste un ruolo di primo piano sul territorio nazionale per le attività di ispezioni, controlli e collaudi. La Società è in grado di fornire un servizio globale e integrato per soddisfare le esigenze dei clienti relativamente all'intero ciclo di vita degli impianti industriali: progettazione/qualifica fornitori, costruzione, installazione, messa in servizio, esercizio; I settori in cui opera sono: OIL&GAS, impianti di produzione di energia elettrica da fonti fossili o rinnovabili, impianti nucleari, costruzioni navali, costruttori di impianti componenti/apparecchiature elettriche e meccaniche, luoghi con pericolo di esplosione, processi di verniciatura, verifica di rispondenza al progetto parte elettrica e meccanica. Lo scopo è quello di fornire risorse specializzate secondo i requisiti del cliente per svolgere ispezioni di controllo qualità, Expediting e compliance in accordo a normative nazionali e internazionali. La IES S.r.l adotta le norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018 (di seguito IMS) come decisione strategica per migliorare le sue performance e iniziative per uno sviluppo sostenibile. Inoltre dal 2014 è qualificata da Lloyd's Register come Agenzia qualificata per l'erogazione di tutti i servizi della Divisione Industry sia nel settore industria che nel settore navale e vanta anche una stella ++ per il rating di legalità.

L'*organizzazione* della IES S.r.l. fa riferimento al ciclo PLAN – DO – CHECK- ACT integrato con la valutazione dei rischi ed eventuali opportunità.

- **PLAN:** Stabilire gli obiettivi e le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.
- **DO:** Realizzare ciò che è stato pianificato.
- **CHECK:** Monitorare e misurare i processi e i prodotti comparandoli con la politica, gli obiettivi i requisiti e con i rischi a loro collegati.
- **ACT:** Fare le azioni necessarie per migliorare le performance dei processi.

La Direzione ha inteso adottare l'IMS al fine del conseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) Fornire i propri servizi di ispezione, Expediting, controllo qualità e compliance di prodotto rispettando le richieste e le specifiche contrattuali dei Clienti, in condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di infortuni e malattie professionali;
- b) Migliorare continuamente i propri processi, i propri servizi e le proprie prestazioni relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alla qualità dei processi implementati;
- c) Individuare e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, eliminando o portando al minimo la possibilità di incidenti sul lavoro a persone e/o cose anche attraverso corsi di formazione specifici effettuati ad hoc prima dell'inizio di qualsiasi attività che prevede un rischio specifico;
- d) Favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali, anche attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- e) Eseguire le attività nel rispetto delle Leggi, Norme e Regolamenti applicabili alla propria attività, facendo particolare attenzione ai regolamenti applicabili nei cantieri;
- f) Evitare o quantomeno ridurre le Non Conformità;
- g) Migliorare la soddisfazione del Cliente;
- h) Massimo orientamento e flessibilità alle diverse esigenze di ciascun Cliente;
- i) "Lesson learn analysis" per evitare il ripetersi di errori;
- j) Mantenere e sviluppare i rapporti con i Clienti in essere, nel tentativo di aumentare i volumi di lavoro, affacciandosi in mercati anche inesplorati, adeguando conseguentemente le risorse umane utilizzate;
- k) Mantenere economicamente competitivi i processi di vendita, migliorando l'efficacia commerciale per risultare preferibili rispetto ad altre agenzie concorrenti;
- l) Approvare nuove procedure o prassi in modo da ottimizzare l'erogazione dei servizi al Cliente ed eliminare eventuali processi ostacolanti, con conseguente aumento dell'efficienza e riduzione di costi;
- m) Continua ricerca nel migliorare la comunicazione tra le parti, evitando i "misunderstanding" ed ottimizzando l'efficienza;
- n) Utilizzare attrezzature di lavoro e strumentazione correttamente gestita e sempre in linea con i requisiti tecnici da rispettare;
- o) Gestione, aggiornamento tabella DPI (dispositivi protezione individuale), verifica e registrazione revisioni periodiche;
- p) Selezionare, valutare e monitorare le prestazioni nel tempo dei fornitori di prodotti e servizi, garantendo inoltre agli ispettori precise indicazioni sui servizi da erogare;
- q) Rispondere ai clienti per richieste di attività in Italia entro 24 ore e per richieste per l'estero entro 48 ore;
- r) Rispettare i tempi di invio del report e di eventuale documentazione al cliente secondo quanto richiesto contrattualmente.

La Direzione si impegna ad assicurare che la presente Politica Integrata sia attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione mediante i seguenti strumenti:

- La selezione e l'utilizzo di risorse umane adeguate;
- La formazione e l'informazione continua del personale interno ed il controllo del personale esterno addetto all'erogazione dei servizi;
- Il controllo sistematico delle esigenze e della soddisfazione del Cliente;
- La distribuzione della documentazione del SGQ in tutti i luoghi di lavoro in modo che sia accessibile al personale impegnato;
- La sorveglianza continua del sistema mediante Audit Interni condotti da personale adeguatamente addestrato;
- Il riesame periodico del SGQ, in relazione agli obiettivi definiti nella politica e ai fattori di rischio aziendale, attuato mediante il riesame da parte della Direzione.

La Direzione si impegna a comunicare ed a far comprendere la presente Politica a tutti i livelli dell'Organizzazione ed a riesaminarla periodicamente per verificarne la continua idoneità.

La diffusione è garantita mediante la distribuzione elettronica del Sistema di gestione integrato nonché rilasciando le informazioni a tutto il personale attraverso specifici incontri formativi.

La IES S.r.l. conduce ad intervalli regolari audit interni per accertare se il IMS è:

- a. Conforme ai requisiti propri relativi al suo IMS e ai requisiti della presente norma internazionale.
- b. Efficacemente attuato e mantenuto.

Per garantire l'attuazione dei punti che precedono, la IES S.r.l garantisce:

- a. La pianificazione degli audit interni considerando il campo di applicazione, la frequenza, le responsabilità e il reporting.
- b. La selezione degli auditor in modo che sia garantita la loro competenza ed indipendenza.
- c. L'adozione e correzioni ed azioni correttive secondo le NC emerse.

Le relative informazioni sono appositamente documentate.

7.3 Modello di Governance.

La Corporate governance della IES S.r.l. è così articolata:

La IES S.r.l ha un CDA formato da un Presidente e da un AD entrambi con pieni poteri decisionali gestionali e da un consigliere delegato.

Il presidente del CDA ha poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, unitamente alla rappresentanza ed alla firma sociale; Amministratore delegato ha poteri di ordinaria amministrazione unitamente alla rappresentanza e alla firma sociale nei limiti dei poteri allo stesso attribuiti; il consigliere ha poteri di spendere la firma sociale in via disgiunta dagli altri membri ed in base alle decisioni assunte dagli amministratori delegati.

L'organizzazione operativa è costituita da un Operatore Manager che gestisce l'intero processo di produzione avendo sotto di sé sia il controllo della produzione, gestito da due project coordinator, che del processo di fatturazione attiva/passiva gestito da un ulteriore risorsa dedicata solo a questa attività, ed infine l'organizzazione degli ispettori di cui circa 10 interni ed una trentina esterni.

Presso la sede legale, la IES S.r.l. svolge l'attività di consulenza tecnica ed ispezioni apparecchiature elettro-strumentali.

Svolge altresì nella sede legale attività secondaria di commercio all'ingrosso di dispositivi medico-chirurgici nonché di articoli antincendio ed antinfortunistici quali: mascherine chirurgiche, mascherine FFP2 e mascherine FFP3, guanti monouso, calzari, gel igienizzanti e altri articoli similari.

Le funzioni dell'ufficio delle risorse umane (di seguito HR) vengono svolte direttamente dal Presidente e AD della IES S.r.l. con il supporto dell'ufficio del settore Operation.

Per la tipologia di attività svolta dalla IES S.r.l. è predominante la presenza di personale di sesso maschile per quanto riguarda l'attività eseguita in cantiere, molto più equilibrata la componente di sesso femminile all'interno degli uffici.

7.4 I reati-presupposto rilevanti e l'individuazione delle attività sensibili

Per effetto dell'analisi svolta nella predisposizione del Modello sui reati presupposto – ovvero quelli contemplati dal Decreto 231/2001 – sono emerse le seguenti famiglie di reato che potrebbero impegnare potenzialmente la responsabilità della Società:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- C. Delitti di criminalità organizzata;
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- E. Delitti contro l'industria e il commercio;
- F. Reati societari;
- G. Delitti con finalità di terrorismo;
- H. Reati di Mutilazioni genitali Femminili;
- I. Delitti contro la personalità individuale;
- J. Abuso di mercato;
- L. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- M. Reati in violazione del diritto d'autore;
- N. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- O. Reati ambientali;

- P. Reati di impiego di cittadini di Paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Q. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa;
- R. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommesse, giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati;
- S. Reati tributari;
- T. Reati di contrabbando;
- U. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- V. Delitti contro il patrimonio culturale;
- Y. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Ai fini della predisposizione del Modello 231 sono state individuate nella IES S.r.l. le aree funzionali all'interno delle quali vi è il rischio di commissione di illeciti- presupposto tra quelli elencati, previsti e disciplinati nel D.Lgs231/2001 e, per ciascuna delle aree aziendali, sono state individuate le aree sensibili, e per ciascuna area sensibile sono state individuate le regole di condotta, presidi e i principi di controllo da adottare per prevenire la commissione di illeciti-presupposto.

Per ciò che attiene dette Attività Sensibili, la IES S.r.l ha già svolto controlli preventivi atti ad eliminare il rischio di commissione dei Reati-Presupposto ovvero è intervenuta con altri accorgimenti ed un'appropriate informazione alle Parti Interessate, anche attraverso Audit periodici che vengono svolti al fine di individuare NC da correggere al fine di abbassare la percentuale della probabilità di commissione di reati-presupposti.

Per ciascuna area sensibile sono state individuate le regole di comportamento e protocolli di controllo finalizzati alla loro prevenzione, raccolti nelle singole Parti Speciali del Modello.

Le ipotesi di reati-presupposti non contemplati nelle distinte aree a rischio comunque previste ed elencate nel D.Lgs231/01 sono state ritenute fattispecie di reato rispetto alle quali non sussiste un profilo di rischio tali da considerare ragionevolmente pensabile la loro commissione nell'interesse e a vantaggio della Società.

La IES S.r.l non si esime nel futuro di prendere in considerazione ed esaminare tutte le ipotesi di reato contemplate nel D.Lgs231/2001 o le ulteriori fattispecie di reato oggetto di interventi legislativi che richiederebbero un aggiornamento, se necessario, del Modello 231.

7.5 L'adozione e le modifiche del Modello.

L' art 6 comma 1 lett. a) del D.Lgs231/2001 prevede che *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*; il legislatore ha previsto che sia di competenza del CDA l'adozione del Modello 231.

I Responsabili delle direzioni interessate hanno la responsabilità di segnalare tempestivamente le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle

disposizioni del Modello. Future modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce *condicio sine qua non* per l'esenzione da responsabilità amministrativa della Società in caso di commissione dei reati di cui al D.Lgs n. 231/01, possono ritenersi efficacemente attuati laddove è previsto un Sistema sanzionatorio e disciplinare che intervenga allorché il personale ed i destinatari violino una Procedura preventiva prevista dal Modello²².

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi – previsti dagli artt. 2104, 2015, 2016, 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo Statuto dei lavoratori (articolo 7, comma 1, Legge n. 300/1970) e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della Società e degli altri destinatari, punendo comportamenti che comportano la violazione del Modello 231 e delle Procedure tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali²³.

Laddove venga accertata la violazione di una prescrizione contenuta nel Modello e/o nel Codice etico e/o delle procedure e protocolli adottati dalla Società, la IES S.r.l. è tenuta ad applicare una sanzione disciplinare al dipendente che si è reso responsabile della violazione, la cui applicazione prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe²⁴.

²² La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in **particolare nei confronti di** soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004)

²³ Linee Guida di Confindustria "l'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato".

²⁴ La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non

Il sistema disciplinare e sanzionatorio ha, pertanto, una funzione essenzialmente preventiva; in tale ottica è necessario che lo stesso contempra una pluralità di sanzioni, rapportate alla gravità della violazione commessa e accertata.

Il presente Modello individua le varie misure disciplinari che la Società è tenuta ad applicare laddove le Parti Interessate incorrano nella violazione dei principi e delle procedure previste dal Modello 231.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

Secondo il consolidato orientamento della Corte Costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento²⁵.

La sanzione applicata è determinata in ragione dei seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la IES S.r.l.;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

Le Parti Interessate hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nelle Parti Speciali del Modello, ogni eventuale loro violazione rappresenta, se accertata:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (CCNL Dirigenti);
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;

deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (cfr Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)

25 Cfr Linee Guida Confindustria 2014 pag. 51

- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Consulenti, collaboratori, intermediari, fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

8.2 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo

Qualora l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico adottati dalla Società da parte di un qualsivoglia membro dell'Organo Amministrativo, o dell'Organo di Controllo, deve informare immediatamente l'Organo Amministrativo, l'Organo di Controllo e l'Assemblea dei Soci.

L'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo ricevuta la segnalazione convoca l'Assemblea dei Soci che valuta se si tratti di una violazione del Modello che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato.

8.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Qualora siano i Dirigenti a violare i principi indicati dal Modello 231 ovvero adottino comportamenti non conformi alle sue prescrizioni e a quelle del Codice Etico, si provvederà alla valutazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme contrattuali in vigore. L'Organo Direttivo ricevuta la segnalazione consulta l'ODV al fine di valutare se si tratti di una violazione del Modello 231 che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato;
- il licenziamento.

8.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio

previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato: incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale il dipendente che:

- ✓ violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta, il dipendente che:

- tolleri consapevolmente le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;
- in generale, commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale o le commetta con reiterazione.

Incorre nel provvedimento di multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- in generale, commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione.

Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, il dipendente che:

- tolleri con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- in generale, commetta con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
- in particolare, abbia con negligenza compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001.

Incorre, infine, nel licenziamento individuale, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tollerati con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
- in particolare, abbia con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato **contemplate** dal D.Lgs231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

8.5 Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs81/2008.

Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori è causa di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Ogni lavoratore è responsabile della salute e sicurezza propria e delle persone con lui presenti sul luogo di lavoro, in ragione della informazione, formazione e mezzi fornitigli dal Datore di Lavoro.

Pertanto, i lavoratori devono:

- a) rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, ai Dirigenti ed ai Preposti le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di emergenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità e per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti per le mansioni cui sono addetti;
- h) contribuire, assieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

8.6 Modalità delle contestazioni

Il Datore di Lavoro potrà adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti solo dopo avere loro contestato l'addebito ed averli sentiti in loro difesa.

Ad eccezione dell'ammonizione verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere fatta per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali i Dipendenti potranno presentare le loro giustificazioni verbalmente o per iscritto, da soli ovvero con l'assistenza di un difensore di fiducia ovvero di un membro della Rappresentanza Sindacale.

I provvedimenti disciplinari devono essere di norma applicati non oltre 10 giorni dal ricevimento delle giustificazioni. Se al termine di tale periodo il provvedimento disciplinare non è comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Il provvedimento disciplinare adottato deve essere sempre motivato.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni. L'importo delle multe comminate, detratto dalla busta paga del lavoratore, dovrà essere destinato, a cura del datore di lavoro, al Fondo pensioni dell'INPS.

8.7 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e Partners.

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla IES S.r.l, potrà comportare l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 codice civile ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la IES S.r.l. provvederà ad inserire una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la IES S.r.l ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

La IES S.r.l sottoporrà a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Modello 231, pubblicato sul sito della IES S.r.l.

www.ies-srl.com nella sezione dedicata, il quale dovrà sottoscriverlo per incondizionata presa visione ed accettazione.

8.8 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs 231/2001 (“whistleblowing”).

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “whistleblowing”), sono previste: sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; nonché, sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

Si rinvia per la disciplina dell'istituto disciplinato dall'art 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 alla Policy Whistleblowing adottata dalla IES S.r.l.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA

La IES S.r.l ha ritenuto di istituire ai sensi dell'art 6 comma 1 lett. a) e b) l'ODV al fine di svolgere attività di vigilanza e di controllo nonché di adattamento e aggiornamento del Modello 231 adottato²⁶.

L'ODV è nominato con delibera del CDA fino alla durata stabilita nella delibera di nomina²⁷.

E' organo autonomo e indipendente nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs231/2001 di composizione collegiale.

La nomina dell'ODV deve contenere i criteri di scelta adottati dal CDA nel pieno rispetto dei criteri di onorabilità, professionalità e indipendenza così come sancito dall'art 6 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs231/2001.

A tal fine, non possono ricoprire la carica di ODV coloro che:

- Siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvo gli effetti della riabilitazione:
 - a) a pena detentiva per uno dei reati in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - b) alla reclusione per un periodo non inferiore a sei mesi per uno dei delitti contra la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

²⁶ In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento” deve essere affidato “ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza

²⁷ La indicazione contenuta nella Relazione di accompagnamento al decreto 231 che, in merito all'Organismo di vigilanza, parla di 34 V. oltre, paragrafo 2.3. Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale 77 “una struttura che deve essere costituita al suo [dell'ente] interno (...)”, inducono a escludere che l'OdV possa coincidere col Consiglio di Amministrazione (cfr Linee Guida Confindustria pag. 76)

- Siano stati condannati con sentenza anche non passata in giudicato per uno dei reati previsti come presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente.

Le preclusioni di cui alla lett. b) valgono anche nelle ipotesi di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

All'atto di nomina dell'ODV, il Consiglio di amministrazione dovrà prevedere gli emolumenti spettanti all'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso in cui il soggetto nominato sia un dipendente.

Nel rispetto delle Linee Guida di Confindustria, nella delibera di nomina dell'ODV è necessario specificare che:

- le attività poste in essere dall'ODV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'ODV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- l'ODV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni. A tal fine, la IES S.r.l dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'ODV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (in via puramente esemplificativa per consulenze specialistiche, trasferte).

Il soggetto nominato a svolgere le funzioni di ODV cessa dalla carica per termine del mandato, rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza.

Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dal CDA laddove sia stata accertato un grave inadempimento agli obblighi di vigilanza; vengano a mancare i requisiti di onorabilità e moralità; sia stata irrogata, nei confronti della Società, una sanzione interdittiva a causa dell'inattività dell'ODV; subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La decadenza dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità dell'ODV.

Nei casi di cessazione della propria carica, per cause diverse dalla decadenza, l'Amministratore delegato ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

9.1 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza.

Affinché il modello organizzativo spieghi efficacia esimente, l'articolo 6, comma 1, lettera b), del decreto 231 richiede che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento” sia stato affidato a “un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.*

9.2 Autonomia ed indipendenza.

In ossequio a quanto disposto nelle Linee Guida di Confindustria, la posizione all'interno della Società dell'Organismo di Vigilanza *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal decreto 231, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza”*²⁸.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare a livello gerarchico al Consiglio di Amministrazione; per tale motivo, risulta fondamentale assicurare l'ODV da qualsivoglia interferenza nello svolgimento della sua carica da parte dei soggetti controllati.

È necessario, pertanto, che l'ODV non venga coinvolto in alcun modo in attività operative, né partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

9.3 Professionalità.

È richiesta la sussistenza di un bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività²⁹.

A tal fine sono richieste, anche a livello complessivo nel caso sia organizzato a livello collegiale, competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow chart di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico, della struttura e delle modalità realizzative dei reati. È inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna³⁰.

9.4 Continuità di azione.

In conformità alle disposizioni del D.Lgs231/2001 e alle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire l'efficace e costante svolgimento delle proprie funzioni deve prevedere una struttura dedicata, tale da garantire un impegno continuo e regolare, anche se non esclusivo. Per tale scopo, può avvalersi - sotto la propria responsabilità - anche del supporto di strutture

²⁸ Cfr Linee Guida Confindustria pag. 77

²⁹ Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in “attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati” (cfr Trib. Napoli, sentenza del 26 giugno 2007).

³⁰ In proposito, per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti Confindustria 80 (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, decreto 81 del 2008 ss.mm.

interne della Società (tipicamente della funzione di Internal Audit) o di consulenti esterni.

9.5 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle disposizioni del D.Lgs231/2001 e alle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e tenuto conto delle dimensioni aziendali e della tipologia di attività svolta, la Società ritiene opportuno dotarsi di un Organismo di Vigilanza collegiale che può ritenersi senz'altro idoneo a soddisfare i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dal D.Lgs231/2001.

L'Organismo, in ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs231, svolge attività di:

- a. vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- b. esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- c. analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d. cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- e. segnalazione all'Organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- f. predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
- g. trasmissione al CDA della relazione di cui al punto precedente.

Per ciò che riguarda i punti c) e d), è prevista la verbalizzazione degli incontri con l'organo societario cui l'Organismo di vigilanza riferisce; copia della documentazione deve essere custodita dall'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il compito di monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché di vigilare sulla sua diffusione, comprensione e attuazione.

9.6 Flussi informativi nei confronti degli Organismi deputati al controllo.

L'obbligo di informazione all'ODV sembra concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

L'art 6 comma 2 lett d) prevede e disciplina l'obbligo informativo laddove l'Organo amministrativo, i referenti delle diverse aree aziendali (responsabili di funzioni) nonché da parte di chiunque vi abbia interesse, vengano a conoscenza e in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con i principi che governano e sui quali si basa l'attività aziendale, per come

enunciati nel Modello 231 e nel Codice etico³¹.

Per consentire ed agevolare le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi da parte dei responsabili di funzione³² con carattere periodico per i quali sussiste **obbligo di informazione** nelle ipotesi seguenti:

- l'insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- l'informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni.

A) I Responsabili di Funzione (RdF) devono attestare e dare informativa circa il livello di attuazione del modello, il rispetto dei principi di controllo e comportamento stabiliti dal modello, le eventuali criticità nei progetti e nelle attività da loro gestite, le variazioni intervenute nelle procedure, la corretta attuazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

B) L'Organo Amministrativo deve comunicare periodicamente, con la frequenza stabilita dell'attività stessa oggetto di comunicazione, le seguenti:

- relazioni dell'Organo di Controllo;
- aggiornamento delle attestazioni e dei certificati comprovanti il possesso di un sistema di gestione conforme alle normative ed agli standard di riferimento adottati volontariamente dall'azienda;
- i documenti di riesame del Sistema di Gestione all'interno del quale sono inclusi la pianificazione delle attività per il miglioramento delle performance aziendali in materia di qualità, di formazione e di

³¹ Cfr Linee Guida Confindustria "Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio: • le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; • le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa; • i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231; • le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231; • le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; • gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata; • gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità".

³² Cfr Linee Guida Confindustria "l'obbligo di fornire informazioni all'OdV sia rivolto alle funzioni aziendali e riguarda: a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un Confindustria 90 fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento)".

comunicazione, nonché il monitoraggio e l'esito delle medesime attività pianificate nei precedenti riesami della direzione;

- Informazioni documentate comprovanti la pianificazione e lo svolgimento delle attività per la gestione ed il miglioramento delle performance ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori, e di responsabilità sociale, di formazione e di comunicazione, nonché il monitoraggio e l'esito delle medesime attività pianificate.

Devono altresì essere comunicate periodicamente da parte dell'Organo Amministrativo con il supporto del Responsabile del Sistema di Gestione:

- le risultanze dell'attività di controllo posta in essere sul MOG, anche con riferimento alla attività di verifiche ispettive interne condotte; con periodicità di norma semestrale le non conformità rilevate nell'implementazione e attuazione del sistema gestionale aziendale che rilevino ai fini della violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico o comunque che possano dare luogo a eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs231/2001.

Devono inoltre essere trasmesse all'ODV tutte quelle informative che, prive del carattere della periodicità di cui sopra, presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come a titolo esemplificativo:

- informazioni relative alla sottoscrizione di accordi quadro di natura commerciale, codici etici, disciplinari o capitolati di fornitura con Clienti;
- nuova emissione e/o aggiornamento del Documento di Valutazione Rischi ex D.Lgs81/2008;
- l'adozione di nuove procedure e istruzioni operative o la modifica di quelle esistenti;
- rapporti preparati dai responsabili di funzione dai quali emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservazione del Modello;
- verbali degli organi di controllo di qualsiasi natura ed indipendentemente dall'esito (positivo o negativo) dell'accertamento effettuato;
- infortuni di prognosi superiore a 40 giorni o che anche indipendentemente dalla durata della prognosi diano luogo ad una richiesta di informazioni da parte delle autorità giudiziale;
- gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati verso i dipendenti in violazione del Codice Etico.

C) Tutti i dipendenti, collaboratori o partner della Società hanno l'obbligo di informare l'ODV, ogni qualvolta vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico emanati dalla Società, ovvero:

- D) • la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;

- eventuali presunte violazioni alla modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo aziendale di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del D.Lgs231/01.

L'ODV ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni ricevute, che devono essere trasmesse dalle singole funzioni interessate.

In riferimento alle modalità di invio e gestione dei flussi informativi e segnalazioni, anche in forma anonima, dovrà avvenire in forma scritta; a tal fine è stata istituita un'apposita casella di posta elettronica (odvlegalegovernance231@pec.it) alla quale i soggetti sopra indicati potranno inviare le proprie segnalazioni ovvero a mezzo posta presso la sede legale della società alla c.a. dell'ODV.

Quest'ultimo valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, eventualmente anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la decisione di non procedere ad un'indagine interna.

L'ODV agirà in modo da garantire a coloro che hanno fatto la segnalazione, da 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 e delle persone accusate erroneamente o in malafede. Le informazioni pervenute all'ODV saranno utilizzate ai fini del miglioramento della pianificazione dell'attività di verifica e controllo.

Quanto ricevuto dall'ODV è conservato in uno specifico archivio di natura informatica e cartacea, il cui accesso, conservazione e protezione è curato dall'Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

9.7 Attività di reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali

L'ODV è tenuto ad informare periodicamente l'Organo Amministrativo in merito alla propria attività.

In particolare:

- riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo, le segnalazioni in merito a violazioni del Modello, anche nella prospettiva dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle criticità rilevate;
- sottopone semestralmente all' Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo un report per ciò che concerne la propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

9.8 Risorse economiche e finanziarie per l'ODV: modalità di gestione

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia ed indipendenza di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura

aziendale, così come specificato nel paragrafo 6.1.

Il legislatore ha previsto, pertanto, che l'ODV è dotato delle risorse finanziarie sufficienti affinché possa svolgere le proprie funzioni, risorse che laddove risultino insufficienti, legittima la richiesta indirizzata al CDA di ottenere le risorse necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Il budget iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dal CDA, sulla base di apposita relazione in merito al piano delle attività del periodo predisposta dall'Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'ODV può disporre in piena autonomia, dandone rendicontazione sull'utilizzo almeno su base annuale, in occasione della relazione periodica. Infine, per l'espletamento delle relative funzioni, sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

10 WHISTLEBLOWING

La legge n. 179 del 2017 recante "*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 inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del decreto lgs 231/2001.

Viene introdotta, infatti, una disciplina ad hoc sulla procedura di segnalazione riconosciuta a tutti i Destinatari del Modello di organizzazione e gestione ad oggetto irregolarità riscontrate e/o inosservanza dei presidi di controllo e delle regole di controllo specificate nel presente Modello.

con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'articolo 6, il Modello Organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- 1) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato 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.

Per la disciplina dell'istituto ci si riporta al documento Policy WHISTLEBLOWING che fra parte integrante della Parte Generale del presente Modello 231.

11 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO

L'adozione del Modello 231 prevede un percorso di informazione e formazione ai Destinatari finalizzato, in generale, a far sì che sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che qualunque dei Destinatari possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello è articolata e differenziata per categoria di Destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- (a) pubblicazione sul sito web della Società in apposita sezione di una informativa dedicata al Modello adottato dalla Società;
- (b) organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali Destinatari del Modello, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello adottato;
- (c) promozione di adeguate attività informative relative al Modello, nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, secondo le modalità che saranno ritenute più opportune;
- (d) tenere a disposizione di tutti i Destinatari una copia cartacea del Modello 231 presso gli uffici della sede legale della Società per rispondere a necessità di consultazione.

11.1 Formazione del personale

La IES S.r.l., al fine di incentivare e incrementare un'adeguata sensibilizzazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti per come prevista e disciplinata dal D.Lgs.231/2001, sotto la supervisione e il controllo dell'ODV, si occuperà della formazione del personale.

La stessa è tenuta a individuare le risorse interne e/o esterne alla Società cui affidare l'organizzazione della formazione del personale.

L'ODV avrà il compito di valutare la formazione in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, e l'efficacia delle risorse attivate per la formazione. Il personale dovrà necessariamente partecipare alla formazione, la mancata partecipazione è soggetta a sanzione ai sensi del Sistema Disciplinare³³.

La formazione avrà ad oggetto: il quadro normativo di riferimento ovvero il Decreto Legislativo 231 e il Modello Organizzativo e di gestione adottato dalla Società.

³³ Cfr capitolo 5 sistema disciplinare e sanzionatorio