

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

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

**Della Inspection Expediting Service Srl**

### **PARTE GENERALE**

## Sommario

1.	DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE .....	6
1.1	Natura della responsabilità.....	6
1.2	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	7
1.3	Fattispecie di reato .....	7
1.4	Apparato sanzionatorio.....	10
1.4.1	Sanzioni Pecuniarie .....	10
1.4.2	Sanzioni Interdittive.....	11
1.4.3	Confisca .....	12
1.4.4	Pubblicazione della sentenza .....	12
1.5	Tentativo .....	12
1.6	Vicende modificative dell'ente.....	13
1.7	Reati commessi all'estero .....	15
1.8	Procedimento di accertamento dell'illecito .....	15
1.9	Sindacato di idoneità.....	16
1.10	Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	16
1.10.1	Inversione dell'onere della prova .....	17
2	CODICI DI COMPORTAMENTO .....	18
3	LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA. ....	19
4	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO NELLA INSPECTION EXPEDITING SERVICES SRL.....	21
4.1	La scelta e le finalità nell'adottare il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo.....	21
5	L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	22
5.1	Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 .....	23
5.2	Analisi dei processi e delle attività sensibili.....	24
5.3	Gap Analysis ed Action Plan.....	25
5.4	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	26
5.5	Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nella Società.....	26
5.6	Il rapporto tra il Modello 231 e il Codice Etico.....	28
6	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ .....	29
6.1	Modello di Governance.....	32
6.2	I reati-presupposto rilevanti e l'individuazione delle attività sensibili.....	32
6.3	L'adozione e le modifiche del Modello. ....	33
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	34
7.1	Principi generali .....	34
7.2	Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo .....	36
7.3	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	36
7.4	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	37

7.5	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	38
7.6	Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e Partners. ....	39
7.7	Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.....	39
7.8	Modalità delle contestazioni.....	40
7.9	Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (“whistleblowing”). ....	40
8	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
8.1	I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza. ....	42
8.2	Autonomia ed indipendenza. ....	42
8.3	Professionalità.....	43
8.4	Continuità di azione.....	43
8.5	L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	44
8.6	Flussi informativi nei confronti degli Organismi deputati al controllo. ....	44
8.7	Attività di reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali .....	47
8.8	Risorse economiche e finanziarie per l'ODV: modalità di gestione .....	47
9	WHISTLEBLOWING .....	48
10	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	49
10.1	Premessa .....	49
10.2	Dipendenti.....	50
10.3	Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società .....	51
10.4	Organismo di Vigilanza .....	51
10.5	Altri destinatari .....	51
11	CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	51
11.1	Verifiche e controlli sul Modello .....	51
11.2	Aggiornamento ed adeguamento.....	52

## TERMINI E DEFINIZIONI

**Società , Ente, Impresa o Ente :** Inspection Expediting Services S.r.l. o IES S.r.l.

**Attività a rischio:** Attività della IES S.r.l. esposte al rischio di commissione di uno o più reati – presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

**Codice Etico:** Insieme di norme che regolano il comportamento di tutti i soggetti nell’ambito aziendale che devono essere rispettate.

**Collaboratori:** Tutti i 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..

**D. Lgs 231/2001:** Decreto Legislativo dell’8 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:** 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](http://www.ies-srl.com) in una sezione dedicata.

**Dipendenti:** 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.

**OdV:** Organismo di Vigilanza 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.

**Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei Soci.

**Reati – presupposto :** le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 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 Srl 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 ACCREDIA e UNI EN ISO 9001:2015 UKAS;
- 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 Natura della responsabilità**

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

garanzia”.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

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

## 1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Secondo il d.lgs. n. 231/2001 la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- Da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

Alcuna responsabilità è ascrivibile alla Società laddove il reato consumato o tentato sia stato commesso da soggetti che hanno agito nell’interesse proprio o di terzi, così come previsto dall’art 5 comma 2 del D.Lgsn. 231/2001.

Ne discende che l’autore del reato deve essere legato all’ente da un rapporto funzionale che può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

## 1.3 Fattispecie di reato

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

Le fattispecie di reato, il cui elenco è tassativo, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- artt. 24 e 25 D.lgs 231/2001: **Delitti contro la Pubblica Amministrazione**. Si tratta del primo gruppo di

reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001<sup>1</sup>;

- art 24 bis **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**;
- art 24 ter **Delitti di criminalità organizzata**;
- art 25 bis **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**<sup>2</sup>;
- art 25 bis.1 **Delitti contro l'industria e il commercio**
- art 25 ter **Reati societari**<sup>3</sup>;
- art 25 quater **Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**<sup>4</sup>;
- art 25 quater.1 **Pratiche di mutilazioni genitali femminili**;
- art 25 quinquies **Delitti contro la personalità individuale**<sup>5</sup>;

<sup>1</sup> Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

<sup>2</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

<sup>3</sup> L'art 25-ter è stato introdotto nel d. lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.) dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agguattaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art 2624 c.c. e modificare l'art 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l'art 25-ter del d.lgs. 231. L'art.54 del d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 sulle trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere, adottato in attuazione della Direttiva UE 2019/2121, ha introdotto il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

<sup>4</sup> L'art 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

<sup>5</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di

- art 25 sexies **Reati di abuso di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (*“Legge Comunitaria 2004”*)<sup>6</sup>;
- art 25 septies **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;
- art 25 octies **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**;
- art 25 octies.1 **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**;
- art 25 novies **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**;
- art 25 decies **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**;
- art 25 undecies **Reati ambientali**;
- art 25 duodecies **Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare**;
- art 25 terdecies **Razzismo e xenofobia**;
- art 25 quattordices **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa me giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**;
- art 25 quindiesdecies **Reati tributari**;
- art 25 sexiesdecies **Contrabbando**;
- art 25 septiesdecies **Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale**;
- art 25 duodevices **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**;
- art 26 **Delitti tentati**;
- art 12 Legge n. 9/2013 **Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato** (costituiscono presupposto per gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva);
- Legge n. 146/2006 **Reati transnazionali** (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi con modalità transnazionale)<sup>7</sup>;

---

materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.).

<sup>6</sup> La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinqüies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”.

<sup>7</sup> I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale

L'elenco tassativo dei reati-presupposto di cui al D.lgs n. 231/2001 è destinato comunque ad ampliarsi, anche per l'esigenza di adeguare la normativa interna agli obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Nella Parte Speciale del Modello 231, a cui si rinvia, saranno individuati solo i reati in cui potrebbe incorrere la IES S.r.l. nell'ambito dell'attività svolta.

## 1.4 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

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

### 1.4.1 Sanzioni Pecuniarie

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”; nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione

---

organizzato impegnato in attività criminali in più Stati. In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che “*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

di ulteriori illeciti;

– l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Sul punto si rinvia a quanto previsto nel cap. 3 della presente Parte Generale (cfr. Linee Guida Confindustria).

#### 1.4.2 Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>8</sup>.

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del

---

<sup>8</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."

d.lgs. n. 231/2001<sup>9</sup>.

### 1.4.3 Confisca

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art 19 di cui al D.Lgs n. 231/2001, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### 1.4.4 Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva, così come previsto dall'art 18 del D.lgs n. 231/2001.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 c.p., nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale.

Competente a dare esecuzione alla pubblicazione della sentenza è la cancelleria del giudice che ha emesso il provvedimento ed a spese dell'Ente.

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca<sup>10</sup>;
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato

## 1.5 Tentativo

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

---

<sup>9</sup> Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

<sup>10</sup> Cfr. art 53 del D.lgs n. 231/2001

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

## **1.6 Vicende modificative dell'ente**

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

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

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

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di

attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2<sup>11</sup>, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>12</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

---

<sup>11</sup> Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: “Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)”.

<sup>12</sup> Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

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

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

### **1.7 Reati commessi all'estero**

L'art 4 del D.lgs n. 231/2001 prevede che *“1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*

Tale previsione, nell'ottica del legislatore, trova giustificazione nella necessità di non lasciare sprovvista di sanzione una condotta criminosa di frequente verificazione, 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.

### **1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito**

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

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il legislatore ha previsto l'obbligatoria riunione dei procedimenti ovvero il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato-presupposto della responsabilità dell'ente<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> art. 38 del d.lgs. n. 231/2001

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, che disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>14</sup>.

L'ente è rappresentato dal rappresentante legale, salvo che quest'ultimo sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001)<sup>15</sup>.

## 1.9 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## 1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Nella previsione legislativa, il presupposto per la dichiarata responsabilità a carico della Società è la colpa organizzativa ovvero lacune ascrivibili ad una disorganizzazione dell'assetto aziendale (es. mancanza di protocolli, linee guida, certificazioni) tali da facilitare al suo interno la commissione di illeciti penali tra quelli previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello 231 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;

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

<sup>15</sup> Cfr Cassazione penale sez. II, sentenza del 22 Novembre 2022 n. 44372

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (cfr. art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- 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 compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"<sup>16</sup>.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### 1.10.1 Inversione dell'onere della prova

Nell'ipotesi in cui il reato – presupposto venga commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, si assiste ad un'inversione dell'onere della prova.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 del D.lgs n. 231/2001, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

---

<sup>16</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: " *Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*". Ed ancora: " *si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*"

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

## 2 CODICI DI COMPORTAMENTO

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione, di gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha definito le c.d. Linee guida<sup>17</sup> per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

---

<sup>17</sup> Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto “Codice etico” emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati *ex* d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

### 3 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.lgs n. 231/2001;
- ✓ 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) ne 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.Lgs n. 231/2001, 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.lgs 231/2001 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.

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

##### **4.1 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.lgs. n. 231/2001.

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.

## **5 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.lgs n. 231/2001, 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.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria. La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità

operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

- Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.
  - Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. “sensibili”).
- Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.
  - Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.
- Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.
  - Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).
- Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.
  - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

Di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

### **5.1 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001**

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Scopo della Fase 1 è stato, appunto, l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

L'analisi della documentazione raccolta da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Le attività svolte nella Fase I sono di seguito elencate:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

## **5.2 Analisi dei processi e delle attività sensibili**

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1:

- i) le sue fasi principali;
- ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato

elaborato il documento “Matrice identificazione aree a rischio”, i cui contenuti fondamentali sono acquisizione di informazioni attraverso il personale incaricato dalla IES S.r.l., al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

### 5.3 Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell’individuazione:

- i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività *di risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello di controllo esistente (“*as is*”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 (“*to be*”).

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di gap analysis e del piano di attuazione (cd. Action Plan):

- **Gap analysis:** analisi comparativa tra il modello di controllo esistente (“*as is*”) ed un modello di organizzazione, gestione e controllo “da implementare” conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 (“*to be*”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;

- **Predisposizione di un piano di attuazione** per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

#### **5.4 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il Modello di organizzazione, gestione e controllo della IES S.r.l., articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo dell'Organo Amministrativo.

#### **5.5 Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nella Società**

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello”) ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il D.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi

esistenti.

Pur non costituendo un obbligo, la Società IES S.r.l. ha inteso adottare il Modello 231 ai sensi del citato D.lgs. n. 231/2001.

La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- a) istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- b) sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- c) garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- d) migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- e) determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che vanno ad incidere sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Organo Amministrativo, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- Previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di vigilanza;
- Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- Sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- Piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;

- Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice di Condotta e Etica Aziendale

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);
- Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/01” contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell’organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

## 5.6 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 comportamento<sup>18</sup>, necessari per la prevenzione dei reati-presupposto di cui al D.lgs 231/2001 e dell’intera funzionalità aziendale, sono strutturati in:

---

<sup>18</sup> 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, P.A, mercato finanziario, ecc.)*.

- 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 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.Lgs n. 231/2001 e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati–presupposto elencati nel D.lgs 231/2001, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

## **6 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**

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 Division sia nel settore industria che nel settore navale e vanta anche una stella ++ per il rating di legalità.

Da gennaio 2025 è iscritta nell'Anagrafe antimafia degli esecutori.

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.

## **6.1 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 due/tre Project Coordinator, da una/due Risorse dedicate all'attività di amministrazione e contabilità, da un Project Quality Leader e, al momento della reazione del presente , da 15 dipendenti e tre apprendisti.

## **6.2 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. Delitti contro l'industria e il commercio;
- E. Reati societari;
- F. Delitti contro la personalità individuale;

- G. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- H. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- I. Reati ambientali;
- L. Reati di impiego di cittadini di Paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- M. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa;
- N. Reati tributari;
- O. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

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.lgs. 231/2001 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.lgs. 231/01 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.lgs. 231/2001 o le ulteriori fattispecie di reato oggetto di interventi legislativi che richiederebbero un aggiornamento, se necessario, del Modello 231.

### **6.3 L'adozione e le modifiche del Modello.**

L' art 6 comma 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001 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 aree 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. L'approvazione di modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione.

## 7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 7.1 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 Modello<sup>19</sup>.

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 contrattuali<sup>20</sup>.

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

---

<sup>19</sup> 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)

<sup>20</sup> 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*”.

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 incombe<sup>21</sup>.

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 comportamento<sup>22</sup>.

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

---

<sup>21</sup> *La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non 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)*

<sup>22</sup> *Cfr Linee Guida Confindustria 2014 pag. 51*

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;
- 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.

## **7.2 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo**

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.

## **7.3 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.

#### **7.4 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:

- a) 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:

- b) 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;
- c) 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:

- a) 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;
- b) 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:

- a) tollerati 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;
- b) 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;
- c) 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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.Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

## **7.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla

loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

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

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

## **7.6 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 società ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

Il Modello 231 e la documentazione ad esso collegata, viene pubblicato sul sito della società nella sezione dedicata ([www.ies-srl.com](http://www.ies-srl.com)).

## **7.7 Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.**

Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 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 vengano 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.

## **7.8 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 adottate 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.

## **7.9 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.

## **8 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 adottato<sup>23</sup>.

L'ODV è nominato con delibera del CDA fino alla durata stabilita nella delibera di nomina<sup>24</sup>.

E' organo autonomo e indipendente nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001 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.lgs. n. 231/2001.

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

---

<sup>23</sup> 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

<sup>24</sup> 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)

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.

### **8.1 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”.*

### **8.2 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*”<sup>25</sup>.

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.

E' 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.

### **8.3 Professionalità.**

E' richiesta la sussistenza di un bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività<sup>26</sup>.

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 esterna<sup>27</sup>.

### **8.4 Continuità di azione.**

In conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e alle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire l'efficace e costante svolgimento delle proprie

---

<sup>25</sup> Cfr Linee Guida Confindustria pag. 77

<sup>26</sup> 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).

<sup>27</sup> 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.

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

### **8.5 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 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.lgs. 231/2001.

L'Organismo, in ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, 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.

### **8.6 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 chiunque sia legato alla realtà aziendale da vincoli contrattuali, vengano a conoscenza 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 etico<sup>28</sup>.

Per consentire ed agevolare le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi da parte:

- A) **Dei Responsabili di Funzione**<sup>29</sup> (cfr. Policy flussi informativi verso l'OdV) con carattere periodico per i quali sussiste obbligo di informazione nelle ipotesi seguenti:
- a) l'insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) 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.

---

<sup>28</sup> 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 svolgano funzioni di pubblica utilità"*.

<sup>29</sup> Cfr Linee Guida Confindustria *"l'obbligo di fornire informazioni all'OdV sia rivolto alle funzioni aziendali e riguardi: 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"*.

I Responsabili di Funzione (R.d.F.) 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) **Dell'Organo Amministrativo** (cfr. Flussi informativi verso l'OdV) che deve comunicare periodicamente:

- a) 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;
- b) 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 comunicazione, nonché il monitoraggio e l'esito delle medesime attività pianificate nei precedenti riesami della direzione;
- c) 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:

- a) 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.lgs. 231/2001.

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:

- a) informazioni relative alla sottoscrizione di accordi quadro di natura commerciale, codici etici, disciplinari o capitolati di fornitura con Clienti;
- b) nuova emissione e/o aggiornamento del Documento di Valutazione Rischi ex D.lgs. 81/2008;
- c) l'adozione di nuove procedure e istruzioni operative o la modifica di quelle esistenti;
- d) rapporti preparati dai responsabili di funzione dai quali emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservazione del Modello;

- e) 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;
- f) 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:
  - a) la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
  - b) 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;
  - c) 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.lgs. 231/01.

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

L'invio e gestione dei flussi informativi dovrà avvenire in forma scritta; a tal fine viene istituita un'apposita casella di posta elettronica ([odviessrlfi@gmail.com](mailto:odviessrlfi@gmail.com)) alla quale i soggetti sopra indicati potranno inviare i propri report.

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

### **8.7 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.

### **8.8 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.

## 9 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 fa parte integrante della Parte Generale del presente Modello 231.

## **10 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **10.1 Premessa**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione; non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai

diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

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

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali?”*.

## 10.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale e della Policy Whistleblowing;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

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

**Tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori potranno prendere visione del Modello Organizzativo, Codice etico e Policy Whistleblowing sul sito della società [www.ies-srl.com](http://www.ies-srl.com) nella sezione dedicata.**

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali in via puramente indicative con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

La IES S.r.l. ha previsto per garantire una puntuale formazione che le stesse possano svolgersi ricorrendo all'utilizzo di sistemi informatici (video-conferenza; e-learning).

Laddove si dovessero verificare degli aggiornamenti e/o modifiche del Modello 231 la IES S.r.l. garantisce il ricorso a specifici e idonei strumenti di comunicazione.

### **10.3 Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

All'Organo Amministrativo nonché ai soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza della Società saranno tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di osservanza ai principi del Modello 231 e del Codice Etico. Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **10.4 Organismo di Vigilanza**

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **10.5 Altri destinatari**

L'attività di comunicazione in merito ai principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico è riservata altresì ai soggetti terzi che intrattengono rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (fornitori, consulenti e altri collaborator esterni) con la IES S.r.l. , con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

## **11 CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **11.1 Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza annualmente deve redigere un programma di vigilanza col quale pianifica attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, calendarizzando le attività da svolgere nel corso dell'anno, calendarizzare le cadenze temporali dei controlli, nonché indicare e individuare:

- ✓ i criteri e le procedure di analisi;
- ✓ la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- ✓ la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro

operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

## **11.2 Aggiornamento ed adeguamento**

L'Organo Amministrativo della IES S.r.l. delibera sull'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula:

- a) osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione aziendale ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

La Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "*aspetti di carattere descrittivo*" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- a) intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b) identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- c) formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- d) commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- e) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il presente Modello 231 viene sottoposto a procedimento di revisione laddove necessario mediante delibera dell'Organo Amministrativo.