

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**



**PARTE GENERALE**

**REV. 2.0**

PUBBLICATO IL 10.06.2026

## Sommario

1. Definizioni.....	4
2. Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 .....	6
2.1. L'interesse o il vantaggio .....	7
2.2. I soggetti.....	8
2.3. I reati presupposto .....	9
2.4. Le sanzioni .....	12
2.5. Reati commessi all'estero.....	12
3. Il Modello di organizzazione e gestione.....	13
3.1. Considerazioni conclusive sull'attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 .....	15
3.2. <i>Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria</i> .....	16
4. Struttura e organizzazione di I.E.M.A. s.r.l. ....	17
4.1. <i>Struttura e organizzazione</i> .....	19
4.2. <i>La Governance della Società</i> .....	19
5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da I.E.M.A. s.r.l. ....	20
5.1. <i>Le finalità dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo</i> .....	20
5.2. <i>Caratteristiche salienti del Modello</i> .....	21
5.3. <i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro</i> .....	23
5.4. <i>Adozione, attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del Modello</i> .....	26
5.5. <i>Estensione e applicazione del Modello alle Società controllate (partecipate)</i> .....	27
6. Mappatura dei rischi.....	27
6.1. <i>Operazioni finalizzate all'individuazione e alla valutazione del rischio</i> .....	28
6.1.1. <i>individuazione delle Aree societarie</i> .....	29
6.1.2. <i>individuazione dei soggetti apicali e dei subordinati delle aree;</i> .....	29
6.2. <i>Esame dell'attività e delle relative prassi in uso</i> .....	29
6.2.1. <i>Verifica delle probabilità che le prassi in uso inducano o possano indurre a compiere un'azione illecita a rischio di reato</i> 30	
6.2.2. <i>Verifica delle inefficienze organizzative che consentono commissioni di reati</i> .....	30
6.3. <i>Mappa delle aree e delle attività aziendali a rischio reato</i> .....	30
6.4. <i>Soggetti Apicali e Subordinati a rischio</i> .....	30
6.5. <i>Procedure di controllo e gestione del rischio</i> .....	30
7. Informazione e formazione dei dipendenti .....	30
7.1. <i>Informazioni ai soggetti terzi</i> .....	32
8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio .....	32
8.1. <i>Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori</i> .....	32
8.2. <i>Il sistema disciplinare</i> .....	33
8.2.1. <i>Sanzioni per il Personale dipendente</i> .....	35
8.2.2. <i>Sanzioni per il personale Dirigente</i> .....	38
8.2.3. <i>Sanzioni per gli Amministratori</i> .....	39
8.2.4. <i>Sanzioni applicabili ai membri dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	40
8.2.5. <i>Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi</i> .....	40

8.2.6. <i>Misure Sanzionatorie in materia di Whistleblowing</i> .....	40
9. Organismo di Vigilanza (ODV) .....	41
9.1. <i>Identificazione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	41
9.2. <i>Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	42
9.3. <i>Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	43
9.4. <i>Il Reporting al vertice aziendale</i> .....	44
9.5. <i>Il sistema di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	45
9.6. <i>Le informazioni obbligatorie</i> .....	47
9.7. <i>Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	48
10. WHISTLEBLOWING.....	49
10.1. Principi osservati nella procedura .....	49

## 1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- *“Apicali”*: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli eventuali institori e i procuratori.
- *“Attività a rischio di reato”*: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- *“CCNL”*: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, *pro-tempore* vigente, applicabile ai dipendenti della Società.
- *“Codice Etico”*: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- *“Consulenti 231”*: professionisti che hanno collaborato alla elaborazione ed alla stesura del Modello
- *“D. Lgs. 231/2001”* o *“Decreto”*: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“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 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- *Delegato alla sicurezza*: il soggetto incaricato con apposita delega per sovrintendere all’attività di gestione della sicurezza sul lavoro
- *“Destinatari”*: organi societari (Amministratori e Sindaci), dipendenti, mandatari, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari.
- *“Dipendenti”*: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- *“Gruppo”*: gruppo di società controllate e/o controllanti.
- *“Linee Guida”*: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- *“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”* o *“Modello”*: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- *“Organi Sociali”*: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

- “*Organismo di Vigilanza*” od “*OdV*”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
  - “*Personale*”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “*stagisti*” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
  - “*Procuratore*”: soggetto con speciale delega alle funzioni aziendali
  - “*Protocollo*”: le misura organizzative adottate dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
  - “*Pubblica Amministrazione*” od “*P.A.* ”: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
    - lo Stato (o Amministrazione Statale);
    - gli Enti Pubblici; si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. E’ caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade SpA, AEM Milano, ecc.
    - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
    - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio.
- Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.*
- “*Reati*” o il “*Reato*”: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
  - “*Sistema della gestione dei rischi ambientali*”: il sistema adottato dalla società per la prevenzione dei rischi aziendali
  - “*Sistema della gestione dei rischi sul lavoro*”: il sistema adottato dalla società per la prevenzione dei rischi sul lavoro
  - *Sistema di gestione della qualità*”: il sistema adottato dalla società per la gestione della qualità a norma UNI EN ISO 9001:2008 approvato
  - “*Sistema Sanzionatorio e Disciplinare*”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

- “Società”: I.E.M.A. s.r.l.
- “Sottoposti” : il personale sottoposto ad altrui direzione. I soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- “TUS”: il Testo Unico sulla Sicurezza per Il lavoro Dlgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni
- AGCM - Autorita' Garante della Concorrenza e del Mercato

## **2. Il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, D.lgs. n. 231/01 o Decreto) ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali adottati dall’Assemblea Generale del 15 dicembre 2000 e 31 maggio 2001).

Da un punto di vista soggettivo, l’ambito di applicazione del Decreto è piuttosto vasto. Ed infatti, i destinatari della disciplina di cui al D.lgs. n. 231/01 sono: *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, comma 2).

*La disciplina, invece, non si applica “allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, comma 3).

Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio – per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le Srl. a partecipazione mista pubblico - privata soggette al decreto 231.

Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.

Al contrario, è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).

La responsabilità amministrativa degli Enti si fonda su una c.d. “colpa di organizzazione”: l’Ente è ritenuto responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un soggetto apicale

ovvero da un soggetto sottoposto se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività di maggiore rischio di commissione di illeciti.

La ratio della norma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio dell'Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto) controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale in funzione preventiva.

## **2.1. L'interesse o il vantaggio**

Sul piano oggettivo, la responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio dell'ente*; mentre tale responsabilità è esclusa nel caso in cui il reato sia commesso dal singolo “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”, ossia quando il fatto non sia riconducibile neppure parzialmente all'interesse dell'ente, venendo così meno l'immedesimazione tra l'ente e l'autore del reato

Posto che l'espressione normativa “*nell'interesse o a vantaggio*” non contiene una eniadi, perché i termini si riferiscono a concetti giuridici diversi, la responsabilità dell'ente sussiste sia quando l'illecito abbia generato un vantaggio patrimoniale o meno per l'ente, ma anche quando, pur in assenza di un concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Quindi, la locazione *nell'interesse o a vantaggio* deve essere letta in modo disgiuntivo, nel senso che, purché il reato sia compiuto nell'interesse dell'ente, non occorre che questo ne abbia tratto un vantaggio concreto e reale.

Il criterio oggettivo assume un aspetto peculiare qualora si tratti di un Gruppo di società, allorché assumerà rilevanza il concetto di “interesse del Gruppo”, già riconosciuto dalla giurisprudenza, in relazione alle società controllate. Anche nel caso in cui sia coinvolto un Gruppo di società, i criteri “oggettivi” per attribuire alla società Capogruppo la responsabilità per i reati commessi dalle controllate non possono che essere quelli previsti dal Decreto.

Deve sussistere, anche in questo caso, l'interesse o vantaggio per la società Controllante. In particolare, dall'esame della giurisprudenza si evidenzia come l'interesse della Controllante sia ritenuto sussistere in *re ipsa* per i reati commessi dalle controllate, sul solo presupposto che i vantaggi (anche solo possibili) per queste ultime si riverberino inevitabilmente e automaticamente nella sfera della Controllante, quantomeno dal punto di vista della ripartizione degli utili (v. Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004).

In particolare, nella sentenza n. 24583/2011 della Corte di Cassazione, Sezione V Penale, si afferma che la responsabilità di una Capogruppo per un reato commesso da una propria controllata non può essere desunta automaticamente dall'appartenenza al medesimo Gruppo, ma devono comunque

essere soddisfatti i requisiti previsti dal Decreto. Di questi, l'interesse o vantaggio della controllata sembra essere "automatico".

La commissione del reato da parte di un soggetto riferibile alla Controllante costituisce un caso tutt'altro che infrequente, soprattutto nel caso in cui amministratori/dipendenti della Controllante rivestano cariche anche nelle controllate.

L'automatica estensione alla società controllante della responsabilità per un reato commesso da una delle controllate si ha, in particolare, qualora la prima abbia esercitato sulla seconda un controllo tale da poter ritenere la controllata una mera e fittizia estensione della Capogruppo, e se, allo stesso modo, gli organi di controllo della controllata siano privi di reale autonomia gestionale. La responsabilità dell'ente sopravviene qualora la commissione del reato sia resa possibile dall'inosservanza, da parte degli organi di direzione e vigilanza, dei loro doveri di controllo, ed è esclusa qualora venga adottato ed efficacemente attuato un Modello ai sensi del Decreto.

## **2.2. I soggetti**

Sul piano soggettivo, il legislatore, all'art. 5 del d. lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

I criteri di imputazione soggettiva dell'Ente si articolano diversamente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale (lett. a), si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'Ente, o perlomeno, ad un deficit organizzativo, ragione per cui l'Ente si riterrà responsabile ove non dimostri la sua estraneità al fatto illecito;
- se il reato è stato commesso da soggetti in posizione subordinata (lett. b), la responsabilità dell'Ente viene ricondotta all'inadempimento (doloso/colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale.

In relazione al concetto di Gruppo di società, la Capogruppo potrebbe essere responsabile solo nei casi in cui un reato venisse commesso – almeno a titolo di concorso – da soggetti che rivestono, in essa, una posizione di apicale o subordinata.

Tale requisito viene soddisfatto non solo nel caso in cui un dipendente o un amministratore della Controllante concorra nel reato con un soggetto riferibile alla controllata, ma anche nell'ipotesi

in cui questi sia amministratore (anche “di fatto”) o dipendente della controllata e, in tale ambito, commetta un reato.

### 2.3. I reati presupposto

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Quindi La responsabilità amministrativa degli Enti sorge nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge.

“ L ’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima del a commissione del fatto” (art. 2 D.lgs. n. 231/01).

Nello specifico, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

È comunque compito dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, OdV) verificare costantemente l’eventuale introduzione di nuovi reati presupposto ovvero di novità normative incidenti sugli stessi, provvedendo ad aggiornare la Tabella e dare corso alla valutazione di esposizione a rischio reato e ad ogni attività conseguente.

Occorre la commissione di uno dei reati-presupposto indicati in via tassativa dal decreto 231, negli articoli 24 e seguenti. Il principio di tassatività dei reati che possono comportare la responsabilità dell’ente è stato messo in discussione da un recente orientamento interpretativo dottrinale emerso in relazione al reato presupposto di autoriciclaggio (art. 25-octies decreto 231). Al riguardo, si registrano due orientamenti: da un lato, quello per cui la responsabilità 231 sarebbe limitata ai casi in cui il reato base dell’autoriciclaggio sia anche uno dei reati presupposto indicati nel decreto 231; dall’altro, quello per cui la richiamata responsabilità si configurerebbe anche in presenza di ulteriori fattispecie di reato base.

Si rileva che, per effetto dell’interpretazione estensiva (la seconda sopra richiamata), l’ente potrebbe incorrere nella responsabilità 231 anche in relazione a reati estranei al catalogo contenuto nel decreto 231. Tale catalogo perderebbe la natura tassativa e risulterebbe integrato attraverso il rinvio indeterminato a ulteriori fattispecie di reato, con la conseguente difficoltà di predisporre adeguate

misure di prevenzione e il rischio di allargare l'ambito di applicazione dei Modelli 231 a ulteriori aree di compliance non ricomprese nell'ambito del decreto 231.

In secondo luogo, la responsabilità dell'ente può sussistere soltanto in relazione al reato-presupposto commesso da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali";
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio".

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).

Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del decreto 231) e poi i reati ambientali (art. 25 undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbe ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici, come di recente ribadito dalla Corte di Cassazione (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 16713/2018, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 48779/2019, Cass. pen. Sez. III, sent. n. 3157/2019, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare». Si ritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente. Per contro, sarebbero irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia, dalla mera sottovalutazione del rischio o anche dall'imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche da adottare.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente. Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente.

Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente, sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed ex post.

La prima tesi, che tiene distinti interesse e vantaggio anche nei reati colposi, pare riflettere più fedelmente il sistema del decreto 231, che mostra di considerare disgiuntamente i due concetti.

Sul piano soggettivo l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;

- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Dunque, l'efficace attuazione del modello richiede, in via principale: 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; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **2.4. Le sanzioni**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati indicati nel Capo I del D.lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25 sexiesdecies del Decreto), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). L'esclusione delle sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **2.5. Reati commessi all'estero**

L'articolo 4 del decreto 231 disciplina i reati commessi all'estero. Prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova

- l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
  - la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al decreto 231 - ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

Ne deriva il problema del riconoscimento da parte dell'ordinamento italiano dell'efficacia esimente dei modelli organizzativi adottati in base a leggi straniere. Tali modelli potranno ritenersi idonei a spiegare efficacia esimente laddove rispondano ai requisiti previsti dal decreto 231 e risultino efficacemente attuati riferimento all'ipotesi di società controllate con sede all'estero.

Infine, occorre dare atto che la legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto all'articolo 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti.

Ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come "reato transnazionale", è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare:

1. nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
2. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
3. è necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:
  - commessa in più di uno stato;
  - commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
  - commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
  - commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

### **3. Il Modello di organizzazione e gestione**

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare il reato all'Ente, il legislatore impone l'accertamento della

colpevolezza dell'Ente. Siffatto requisito si identifica con una *colpa di organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza auto-imposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

La responsabilità diretta degli Enti per i reati commessi da chi opera professionalmente al loro interno incontra un limite, oltre che nella tipologia di reato commesso da propri organi e dipendenti, nella predisposizione da parte della persona giuridica di appositi fattori esimenti.

Il Decreto, infatti, riconosce all'Ente la possibilità di andare esente da responsabilità, evitando l'incidenza del meccanismo sanzionatorio, attraverso l'adozione di strumenti di prevenzione e difesa, c.d. scudi protettivi, potenzialmente idonei a ridurre il rischio di realizzazione dei reati più strettamente legati alla normale dinamica con cui si attua la gestione delle persone giuridiche.

Nell'ambito di tali misure fondamentale importanza riveste il *Modello di organizzazione e gestione di cui agli artt. 6 e 7 del D. lgs. 231/01*, costituito da un complesso documento organizzativo avente ad oggetto la codificazione di procedure interne che, sulla base delle concrete modalità di attuazione dei fatti gestionali dell'Ente, è in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto. L'efficacia esimente è correlata alla adozione di Modelli comportamentali specificamente "calibrati" sul rischio-reato, ossia volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati.

In altre, parole, per evitare la responsabilità, l'Ente deve provare di aver adottato tutte le misure necessarie ad impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato: la dimostrazione della propria estraneità al reato avviene se e quando l'Ente fornisca la prova che "*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*" (art. 6 D. lgs. n. 231/2001).

Chiaramente, requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che esso venga efficacemente attuato, ecco perché la medesima norma prevede l'istituzione di un "*organismo di vigilanza interno all'ente*" (ODV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

La specifica colpevolezza dell'Ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'Ente medesimo non si è dotato di un Modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi, o, ancora, che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;

- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli

Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La mancata adozione del Modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella *rimproverabilità* indicata nella Relazione Ministeriale al Decreto, e intesa come una nuova tipologia di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale.

Il Legislatore si è mosso nella convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un Ente debba adottare Modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati.

Tale colpa in organizzazione assume aspetti peculiari nei c.d. gruppi di imprese. Nel caso specifico di IEMA si rimanda a quanto riportato nella parte speciale del Modello.

### **3.1. Considerazioni conclusive sull'attuazione del D. Lgs. n. 231/2001**

La Società riconosce che il presente Modello non esaurisce la propria funzione nella prevenzione delle fattispecie di reato tassativamente elencate dal Decreto. Esso è concepito, più ampiamente, come strumento di promozione di una cultura della legalità e della correttezza nei rapporti economici che la Società intende fare propria in ogni ambito della propria attività.

In questa prospettiva, I.E.M.A. attribuisce rilievo centrale al rispetto della normativa in materia di tutela della concorrenza, disciplinata a livello nazionale dalla Legge 10 ottobre 1990, n. 287, in particolare dagli articoli 2 e 3, e a livello europeo dagli articoli 101 e 102 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

La Società è consapevole che le violazioni della normativa antitrust non costituiscono una categoria autonoma di reati presupposto ai sensi del Decreto, trattandosi di illeciti di natura prevalentemente amministrativa. Tale circostanza non riduce, tuttavia, la centralità che I.E.M.A. assegna alla compliance antitrust nell'ambito del proprio sistema di presidio organizzativo.

Con riferimento agli aspetti procedurali, organizzativi e alle misure di prevenzione adottate per garantire il rispetto della normativa antitrust e la tutela della concorrenza, si rinvia al Programma di Compliance Antitrust predisposto dalla Società, che costituisce documento autonomo e complementare al presente Modello.

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa. Tuttavia, che esso sia uno strumento organizzativo irrinunciabile per l'Ente appare evidente, in considerazione della centrale funzione di esclusione della responsabilità dell'Ente medesimo, che la legge gli riconosce.

Tale funzione è subordinata all'effettiva idoneità esimente del Modello, da valutarsi nella duplice fase della preventiva adozione e successiva attuazione. Il Giudice penale dovrà, cioè, valutare sia l'idoneità del documento a svolgere la funzione di prevenzione affidatagli dalla legge, sia l'effettività delle modalità concrete con cui esso è reso operativo all'interno dell'Ente.

Sempre sul piano della funzione svolta, i Modelli esplicano effetti differenti in relazione al ruolo che l'autore del reato riveste nel contesto organizzativo dell'Ente: nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, il Modello organizzativo dovrà essere strutturato in modo da prevenire illeciti suscettibili di essere realizzati nella fase di formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente; diversamente, nella situazione in cui responsabile sia un dipendente sottoposto all'altrui vigilanza il Modello dovrà risultare efficace rispetto al differente momento dell'esecuzione delle decisioni stesse.

La formulazione dei Modelli e l'organizzazione dell'attività dell'ODV devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'Autorità Giudiziaria, che conduca all'“esonero” di responsabilità dell'Ente. A tale proposito, lo stesso Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione, garantendo le esigenze suddette, possano essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che – di concerto con i Ministeri competenti – può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i reati.

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti dell'Ente collettivo: lavoratori, dirigenti, amministratori e membri degli altri organi sociali; altresì destinatari del Modello - tenuti, quindi, al suo rispetto – sono i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, che prestino la loro attività professionale in favore dell'Ente (collettivamente, "Collaboratori Esterni").

### **3.2. Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria**

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che i modelli di organizzazione e gestione “...possono essere adottati (...) 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”.

Per quanto qui di specifico interesse, Confindustria ha definito le linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree a rischio, la progettazione di un sistema di controllo e i contenuti del modello.

La versione più recente delle linee guida di Confindustria è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel luglio 2021.

Tali linee guida prevedono per la definizione del modello le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi;
- previsione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni (procedure, protocolli istruzioni operative);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui:
  - Codice Etico riferito alla realtà aziendale e ai reati ex D.lgs. n. 231/2001;
  - Sistema Disciplinare creato ad hoc.
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

#### 4. Struttura e organizzazione di I.E.M.A. s.r.l.

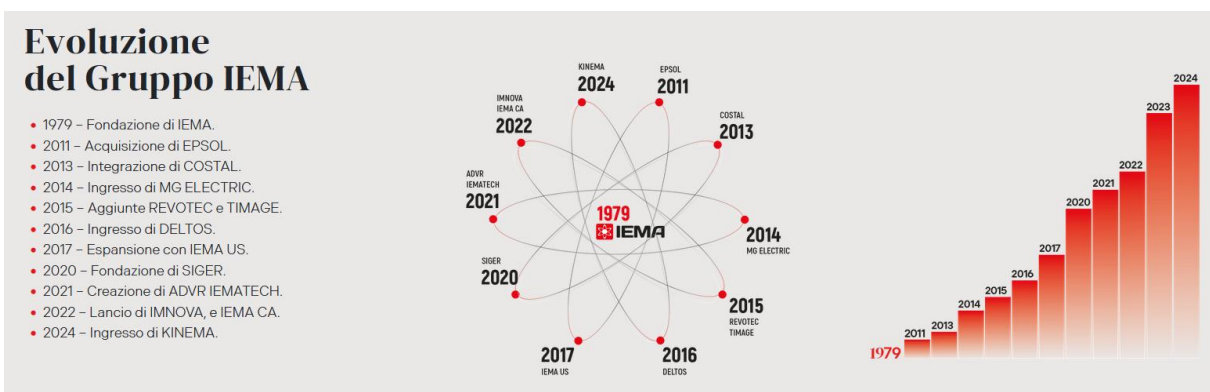
La società è denominata I.E.M.A. SRL, ha sede a San Giorgio di Piano (BO) 40016 – via XXV Aprile 1945, n. 16, P. IVA: 01673831200; è stata costituita, nell’attuale forma, il 23/03/1995; ha un capitale sociale di € 100.000,000 interamente versato.

La società è presente dal 1979 nel panorama dell'automazione industriale, con la realizzazione di impianti elettrici ed elettronici per macchine automatiche, svolgendo una attività che va dalla progettazione alla messa in produzione presso il Cliente finale.

La Società appartiene ad un Gruppo industriale che ha sviluppato nel tempo un articolato percorso di crescita imprenditoriale, avviato con la costituzione della società originaria nel 1979 e successivamente consolidato attraverso acquisizioni, integrazioni societarie e costituzione di nuove realtà operative specializzate.

L’evoluzione del Gruppo è stata caratterizzata da una progressiva espansione delle competenze tecniche, delle capacità produttive e della presenza sui mercati nazionali e internazionali. Tale sviluppo ha consentito la costruzione di una realtà imprenditoriale integrata, in grado di presidiare differenti ambiti dell’automazione industriale, dell’ingegneria applicata e dell’innovazione tecnologica.

L’attuale configurazione del Gruppo rappresenta il risultato di un percorso di crescita pluridecennale che ha portato all’integrazione di società caratterizzate da competenze complementari e specialistiche, favorendo la creazione di un sistema organizzativo capace di affrontare progetti complessi e multidisciplinari.



La figura sopra riportata evidenzia le principali tappe che hanno caratterizzato lo sviluppo del Gruppo, mostrando il progressivo ampliamento del perimetro societario mediante acquisizioni, integrazioni e costituzioni di nuove società. Tale percorso testimonia una strategia di crescita orientata alla specializzazione, alla diversificazione delle competenze e al rafforzamento della presenza sui mercati di riferimento.

Il Gruppo è attualmente composto da società operanti in settori tra loro complementari che contribuiscono, secondo differenti specializzazioni, alla realizzazione di soluzioni integrate per l'automazione industriale, l'impiantistica, la robotica, lo sviluppo software, l'innovazione tecnologica e i servizi specialistici a supporto delle imprese.

## Aziende del Gruppo IEMA:



L'integrazione tra le diverse realtà aziendali consente al Gruppo di sviluppare un'offerta caratterizzata da elevata specializzazione tecnica e capacità di gestione coordinata di progetti complessi, attraverso la condivisione di competenze, know-how e risorse professionali.

La presenza di società operanti in differenti segmenti della filiera industriale consente al Gruppo di presidiare attività che spaziano dalla progettazione alla realizzazione degli impianti, dallo sviluppo software alla robotica industriale, fino ai servizi specialistici di supporto e assistenza tecnica.

Il prodotto è diretto alle imprese che operano nell'area della progettazione e costruzione di macchine automatiche, nei settori packaging, alimentare, farmaceutico ecc... con l'ausilio di personale qualificato e professionalmente adeguato alle esigenze di flessibilità richiesta dalla tipologia di lavoro.

L'esperienza maturata nei diversi anni di lavoro ha permesso di raggiungere elevati standard di qualità. Nel 2000 si è giunti alla certificazione UNI EN ISO 9001 da parte dell'ente certificatore SINCERT-CERMET.

Per far fronte alla competizione tra mercato europeo e mercato americano, si è ottenuta la certificazione UL508A.

In particolare, i prodotti e servizi offerti dall'azienda sono:

- studio e progettazione dell'impianto elettrico e/o pneumatico
- acquisto materiali
- realizzazione di quadri elettrici secondo le normative richieste
- studio e realizzazione di cablaggi, bordo macchina e prova delle resistenze di isolamento
- progettazione e realizzazione software
- collaudo hardware, software e validazione della macchina presso lo stabilimento del Cliente
- collaudo presso il Cliente finale e assistenza post-vendita anche in teleassistenza

#### **4.1. Struttura e organizzazione**

La Società ha una struttura complessa ed articolata, che ne ha consentito uno sviluppo sia industriale sia gestionale tale da risultare leader mondiale nel proprio settore.

È partecipata dalla P.M.I. Srl, e da altre realtà quali la LOGIMATIC srl, le restanti quote sono di proprietà dei soci persone fisiche che, tra l'altro, prestano la loro opera all'interno della Società e ne occupano anche ruoli di responsabilità.

L'organigramma funzionale è allegato al presente documento e rileva altresì le responsabilità ed i poteri attribuiti alle singole funzioni.

#### **4.2. La Governance della Società**

Lo statuto e gli organi sociali sono conformi al disposto del codice civile.

Al vertice della governance societaria si pone il Consiglio di Amministrazione, che è l'organo strategico-decisionale con piena autonomia decisionale collegiale, mentre molte funzioni di ordinaria amministrazione sono demandate direttamente al Presidente ed ai Delegati con potere di firma.

Il Collegio Sindacale è attualmente rappresentato da un revisore unico che ha funzioni di controllo nella verifica della regolarità dell'attività di amministrazione e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili.

La Società si è dotata di un organigramma funzionale piramidale, che consente un primo controllo diretto tra le funzioni stesse, ed è sottoposto alla vigilanza piramidale ascensionale.

L'organizzazione interna di IEMA è articolata sulla base delle norme del codice civile nonché delle disposizioni statutarie.

In virtù di quanto sopra, il sistema di governance risulta così articolato.

##### *Assemblea dei soci*

L'Assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto.

##### *Consiglio di Amministrazione*

La Società è attualmente amministrata dal consiglio di amministrazione ed ha nominato un Amministratore Delegato (cfr. Visura camerale).

L'A.D. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società (come previsto dalle norme del codice civile nonché dalle disposizioni statutarie).

##### *Organo di Controllo*

Al revisore compete vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

##### *Controllo contabile*

IEMA è sottoposta al controllo contabile esercitato da società di revisione specializzate nominate in base alle disposizioni previste dall'art. 2409 c.c.

L'incarico è conferito dall'Assemblea dei Soci, sentito il Revisore, e ha durata triennale.

### *Organigramma*

La struttura organizzativa aziendale è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

L'A.D. ha definito l'organigramma identificando le varie funzioni aziendali aventi autorità, responsabilità e compiti. (allegato A)

## **5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da I.E.M.A. s.r.l.**

### ***5.1. Le finalità dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo***

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, unitamente alla emanazione del Codice Etico, nella convinzione che ciò costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, oltre che un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto in oggetto.

In tale prospettiva, il Modello ricomprende altresì il presidio del rischio derivante da condotte contrarie alla normativa in materia di tutela della concorrenza, sia nazionale che europea (ai sensi degli articoli 2 e 3 della L. 287/1990 e degli articoli 101 e 102 TFUE).

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- permettere alla Società di intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Conseguentemente, I.E.M.A. s.r.l. ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà

aziendale, in particolare prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

## 5.2. *Caratteristiche salienti del Modello*

Il Modello adottato da I.E.M.A. s.r.l. è costituito da un complesso sistema di procedure e processi applicati dalla Società, tra i quali i principali concernono:

- il sistema di Governance;
- il sistema di deleghe e procure, nonché di tutti i documenti aventi l'obiettivo di delineare ed attribuire responsabilità e mansioni a coloro che operano all'interno della Società nelle aree definite a rischio reato;
- il sistema di gestione della qualità;
- il sistema di procedure e controlli interni aventi la finalità di garantire una adeguata trasparenza, conoscibilità e tracciabilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello ed operanti nelle aree definite a rischio reato;

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi il presente documento, composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale, ma anche tutti gli ulteriori sistemi e documenti afferenti al sistema di controllo interno della Società, nonché di quelli che verranno adottati in esecuzione del presente Modello.

Per quanto concerne le specifiche esigenze individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate dalle Linee Guida delle associazioni di categoria, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di istituire un processo di *risk assessment* e *gestione del Rischio*, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;
- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata e dovrà essere posta alla:
  - definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;
  - definizione dei processi della Società nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
  - definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
  - definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (*outsourcer* e fornitori);
  - definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;

- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di I.E.M.A. S.r.l., nell'approvare il Modello, ha affidato ad un apposito organismo l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (ODV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento; per una analisi dettagliata della composizione, funzione e compiti dell'ODV si rimanda al capitolo 9.

Il Modello organizzativo identifica e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con la specifica previsione di principi di controllo.

Il Modello adottato coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attraverso misure fisiche ed informatiche, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

Con riferimento alle operazioni con i soggetti terzi, si rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale. Il Consiglio di Amministrazione approva preventivamente tali operazioni salvo le operazioni tipiche o usuali ovvero quelle da concludersi a condizioni standard o quelle affidate per giusta delega al Presidente o altri soggetti opportunamente individuati.

Il Consiglio di Amministrazione riceve un'adeguata informazione sulla natura dell'operazione, sulle modalità esecutive dell'operazione, sulle condizioni anche economiche per la sua realizzazione, sul procedimento valutativo seguito, sull'interesse e le motivazioni sottostanti e sugli eventuali rischi per la Società.

Per le operazioni con parti correlate, che non sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione, in quanto tipiche o usuali e/o a condizioni standard, gli amministratori muniti di deleghe o i dirigenti responsabili della realizzazione dell'operazione raccolgono e conservano, anche per tipologie o gruppi di operazioni, adeguate informazioni sulla natura della correlazione, sulle modalità esecutive dell'operazione, sulle condizioni, anche economiche, per la sua realizzazione, sul procedimento valutativo seguito, sull'interesse e le motivazioni sottostanti e sugli eventuali rischi per la Società.

Per quanto concerne la gestione operativa, la Società ha identificato i propri processi e formalizzato le procedure operative inerenti le attività tipiche<sup>1</sup>, evidenziandone le condotte e le prassi che si richiede siano rispettate dai sottoposti. Inoltre, per le Attività a rischio di Reato non tipiche, sono stati individuati specifici Protocolli di natura organizzativa, fisica o tecnologica riportati nel Piano di Gestione del Rischio.

---

<sup>1</sup> Sono operazioni tipiche o usuali quelle che, per l'oggetto o la natura, non sono estranee al normale corso degli affari della Società e quelle che non presentano particolari elementi di criticità dovuti alle loro caratteristiche o ai rischi inerenti alla natura della controparte, o al tempo del loro compimento.

Con riferimento al trattamento delle informazioni societarie tutti gli amministratori ed il revisore contabile sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti.

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Revisore Contabile, il nuovo Organismo di Vigilanza, tutto il Personale.

Il Consiglio di Amministrazione assicura la funzionalità e l'adeguatezza del sistema di controllo interno, inteso come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto delle leggi e dei regolamenti e la salvaguardia dei beni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione fissa le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

I preposti, che non sono sottoposti gerarchicamente a responsabili di aree operative, sono incaricati di verificare che il sistema di controllo interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante e riferiscono del loro operato direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello rappresenta quindi un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale, che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati, come previsto dalle procedure di riferimento.

### **5.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime commessi con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure adottate dalla Società sono volte a gestire, controllare ed assicurare il rispetto di tutti gli adempimenti contenuti nelle norme di legge prescritte in materia, ed in particolare nel TUS.

La Società ha istituito un sistema gestionale aziendale per garantire gli adempimenti relativi:

- a) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (tramite la formalizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali). Tali valutazioni sono state estese anche alla gestione del magazzino;

- b) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (verifica e controllo delle marcature di attrezzi e strumenti, delle certificazioni di conformità di impianti, libretti e manuali d'uso, ecc.);
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (fra cui le citate nomine e l'organizzazione di incontri periodici previsti per legge);
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria, svolte dal Medico Competente;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che attualmente è il vicepresidente del consiglio di amministrazione. L'adozione e la successiva implementazione del presente documento saranno necessari per stabilire, ove necessario, modifiche in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso la futura formalizzazione delle nomine e deleghe funzionali con idonei poteri a soggetti con competenze tecniche adeguati alla giusta verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello.

In ogni caso il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione e un controllo di terzo livello da parte dell'OdV, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema prevede il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate, in caso di scoperta di violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, secondo il disposto degli artt. 28 e 35 TUS).

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive adottate dalla Società sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008.

La Società ha quindi istituito un assetto organizzativo, formalizzando le nomine ai sensi del Dlgs 81/08, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, degli addetti ai servizi di emergenza, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La Società ha altresì istituito un sistema gestionale aziendale per garantire gli adempimenti relativi:

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (tramite la formalizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali);
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (verifica e controllo delle marcature di attrezzi e strumenti, delle certificazioni di conformità di impianti, libretti e manuali d'uso, ecc.);
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti,
- riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la
- sicurezza (le citate nomine, l'organizzazione di incontri periodici previsti per legge, ecc.);
- alle attività di sorveglianza sanitaria (condotte dal medico responsabile);
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il sistema gestionale prevederà la futura formalizzazione delle nomine e deleghe funzionali. Con la previsione di un'articolazione di funzioni che assicurerà le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, anche grazie all'attribuzione di idonei poteri ai soggetti delegati.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede infine un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione e un controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il sistema poi prevede il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del RSPP, in funzione di quanto previsto dall'articolo 28 del D.lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica, di cui all'articolo 35 del D.lgs. 81/2008).

#### **5.4. Adozione, attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del Modello**

Ai sensi dell'art. 6, lett. a) del Decreto 231/01, l'adozione del Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente, che provvederà ad integrarlo ed aggiornarlo in considerazione di sopravvenute modifiche normative o di esigenze palesate dall'attuazione dello stesso.

Pertanto, adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione di I.E.M.A s.r.l., anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze societarie ovvero per adeguamenti normativi, sono di competenza del medesimo organo amministrativo.

È attribuito all'ODV il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- i. introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- ii. revisione dei documenti associativi che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- iii. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- iv. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;

restando, in ogni caso, necessaria l'approvazione del Modello con delibera del Consiglio d'Amministrazione.

L'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità di I.E.M.A. s.r.l.; sarà compito specifico dell'ODV verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del medesimo in relazione alle specifiche attività associative.

Quindi, ferma restando la responsabilità del Consiglio d'Amministrazione riguardo all'attuazione del Modello, si intende attribuito all'ODV il compito di coordinare le previste attività di controllo e di raccogliere e sintetizzarne i risultati.

### **5.5. Estensione e applicazione del Modello alle Società controllate (partecipate)**

I principi raccolti nel presente Modello possono essere il riferimento per le società controllate e saranno alle medesime comunicati. Le stesse, in totale autonomia, tenendo conto delle proprie attività e della propria organizzazione, redigeranno i propri Modelli ispirandosi al presente. L'avvenuta adozione del Modello da parte delle controllate sarà comunicata alla Società.

## **6. Mappatura dei rischi**

La mappatura delle funzioni e dei processi aziendali a rischio di commissione dei “reati presupposto”, con le relative valutazioni sul grado di rischio, costituisce un elemento informativo base per l'impostazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché per ispirare le azioni di controllo dell'Organismo di Vigilanza. Per tali motivazioni, le valutazioni sul rischio di commissione dei “reati presupposto” devono essere periodicamente aggiornate, al fine di adeguare i controlli preventivi alle dinamiche del contesto aziendale. La fase di mappatura rappresenta, quindi, il riferimento preliminare per la valutazione e l'analisi dei rischi reato all'interno della Società. Al termine della mappatura e dell'analisi, i risultati sono riportati all'interno di specifica modulistica aziendale. Quindi, l'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi. Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di “compliance integrata”, di seguito si propone un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti: a) l'identificazione dei rischi potenziali: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali;

b) la progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema delineato, per operare efficacemente,

deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

Ferma restando la centralità della mappatura dei rischi di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto, la Società estende il medesimo processo di identificazione, valutazione e gestione del rischio anche alle condotte suscettibili di integrare violazioni della normativa in materia di tutela della concorrenza, nazionale ed europea.

A tal fine, la Società provvede, con periodicità almeno biennale ovvero in occasione di modifiche rilevanti nella struttura organizzativa, nel mercato di riferimento o nel quadro normativo e giurisprudenziale applicabile, ad effettuare una specifica mappatura dei rischi antitrust, volta ad individuare i processi, le funzioni aziendali e i rapporti commerciali maggiormente esposti al rischio di violazione della normativa a tutela della concorrenza.

Sulla base delle caratteristiche dell'attività svolta da I.E.M.A. e del contesto competitivo in cui opera, sono individuate come aree potenzialmente esposte a rischio antitrust, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. i rapporti con imprese concorrenti e potenziali concorrenti, ivi incluse le partecipazioni ad associazioni di categoria, consorzi, raggruppamenti temporanei e tavoli tecnici;
- ii. i rapporti con fornitori, subfornitori, consulenti, clienti, partner industriali o commerciali che siano anche concorrenti effettivi o potenziali di I.E.M.A., o che operino negli stessi mercati di approvvigionamento, inclusi i mercati del lavoro;
- iii. le politiche commerciali relative alla determinazione dei prezzi, degli sconti e delle condizioni di vendita;
- iv. le procedure di partecipazione a gare d'appalto pubbliche e private;
- v. le politiche di assunzione, remunerazione e gestione del personale, con specifico riguardo al rischio di accordi restrittivi nel mercato del lavoro (c.d. no-poach agreements);
- vi. gli scambi di informazioni commercialmente sensibili con soggetti terzi.

I risultati della mappatura dei rischi antitrust sono comunicati all'OdV, al Responsabile della Compliance Antitrust ("RCA") e all'organo amministrativo e costituiscono la base per la definizione e l'aggiornamento dei Protocolli di prevenzione, del piano di formazione antitrust e delle procedure interne. L'OdV, in coordinamento con il RCA, verifica che la mappatura sia mantenuta costantemente aggiornata e che le misure di prevenzione adottate siano adeguate al livello di rischio identificato, proponendo, ove necessario, le opportune azioni correttive e le conseguenti integrazioni del Modello.

### ***6.1. Operazioni finalizzate all'individuazione e alla valutazione del rischio***

Per "mappare" il rischio si è proceduto eseguendo le operazioni elencate di seguito:

1. individuazione delle aree societarie (organizzazione della struttura societaria);
2. individuazione dei soggetti apicali e dei subordinati delle aree;
3. esame dell'attività e delle relative prassi in uso alle singole aree e ai soggetti;

4. verifica delle probabilità che le prassi eseguite nelle aree inducano o possano indurre un soggetto a compiere un'azione illecita a rischio di reato;
5. valutazione dell'impatto del reato sulla vita societaria e delle relative conseguenze sulla società allorquando si verifichi una qualsiasi azione costituente reato;
6. verifica delle inefficienze organizzative o di "buchi" nelle procedure, tali da consentire libere interpretazioni delle procedure medesime ed essere, quindi, causa di fragilità che agevola la commissione di reati

### **6.1.1. individuazione delle Aree societarie**

La Società ed i Consulenti, avvalendosi dei dati e delle informazioni acquisite, visto il manuale di gestione della qualità, visto il documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs 81/08, hanno riclassificato le aree di attività della società ed individuato i responsabili di funzione delle stesse;

L'area Direzionale raggruppa l'intera Governance della società con compiti di indirizzo generale sulla gestione, sulla pianificazione e sulla gestione delle risorse e del personale, comprendendo in quest'ultimo i consulenti e i collaboratori. In tale Area è compreso il settore contabile e amministrativo della società.

L'area Commerciale comprende i settori dediti all'individuazione dei requisiti cliente, alla accettazione dell'offerta, e a quello della gestione della stessa.

L'area Acquisti è composta dai settori dedicati o all'individuazione dei fabbisogni e approvvigionamenti di servizi e materia prime, richieste offerte e successive selezione dei fornitori emissione ordini di acquisto, ricezione e controllo merce (e servizi) e dal settore gestione commesse.

L'Area Produttiva è composta dai settori di progettazione, assemblaggio, imballo e spedizioni, montaggio installazione ed assistenza presso il cliente.

### **6.1.2. individuazione dei soggetti apicali e dei subordinati delle aree;**

Per l'individuazione dei soggetti apicali e subordinati è stato fatto espresso riferimento all'art. 5 del Decreto.

I soggetti apicali dell'Area Direzionale, individuati nei componenti del CdA, ed in particolare nel Presidente del CdA e del procuratore speciale (giusta delega) risultano Apicali per tutte le aree; infatti, non sono state conferite ulteriori deleghe per la specifica individuazione dei responsabili dei vari settori e delle varie Aree; ad eccezione della nomina del Responsabile esterno della sicurezza.

I subordinati dell'area Direzionale sono tutti i soggetti dipendenti della società, con particolare riferimento agli impiegati in amministrazione dediti ad assistere l'Area Direzionale.

## **6.2. Esame dell'attività e delle relative prassi in uso**

È stato effettuato lo screening delle prassi adottate dalle singole aree, che costituiscono l'insieme delle procedure di gestione in uso. Sono state esaminate, inoltre, le procedure imposte dalle norme,

quale ad esempio il DUVRI ai sensi del D.lgs. 81/08, ma anche le procedure di qualità certificate, al fine di evidenziare l'intero processo dell'attività aziendale.

#### **6.2.1. *Verifica delle probabilità che le prassi in uso inducano o possano indurre a compiere un'azione illecita a rischio di reato***

Sono state testate, per le singole aree, le azioni di prassi che i soggetti compiono per il raggiungimento dell'obiettivo dell'area stessa; verificando se il comportamento e/o le decisioni intraprese nell'attività quotidiana possano generare una qualsiasi azione illecita costituente reato.

#### **6.2.2. *Verifica delle inefficienze organizzative che consentono commissioni di reati***

Una ulteriore verifica è stata eseguita sulla struttura organizzativa delle comunicazioni INPUT OUTPUT delle varie aree e tra i responsabili delle stesse, per evidenziare le eventuali inefficienze e i banchi all'interno delle prassi in uso, che potrebbero sfuggire alla disciplina e ai controlli diretti e indiretti dei sistemi societari. Dalle analisi dei punti precedenti sono stati evidenziati gli impatti delle azioni costituenti reato commesse dai singoli soggetti.

Le conseguenze di tali impatti sulla Società sono state trattate nel capitolo inerenti le Sanzioni.

#### **6.3. *Mappa delle aree e delle attività aziendali a rischio reato***

Tutti i reati del catalogo del Decreto sono stati valutati per tutte le aree aziendali come sarà meglio specificato nella parte speciale di questo modello.

La parte speciale, infatti, descrive per ogni reato rilevato anche l'area o le aree all'interno delle quali il rischio è più sensibile.

#### **6.4. *Soggetti Apicali e Subordinati a rischio***

Ulteriore specificazione della parte speciale evidenzia i soggetti "apicali" o "subordinati", che per funzioni e/o incarichi, manifestano la maggior propensione potenziale a compiere illeciti o altre azioni costituenti reato così come richiamati dal Decreto.

#### **6.5. *Procedure di controllo e gestione del rischio***

Sono state elaborate una serie di procedure e protocolli che consentano di minimizzare i rischi di compimento di azioni illecite.

L'attività summenzionata è riepilogata nel documento denominato " Protocolli" allegata alla parte speciale del Modello di gestione e controllo.

L' allineamento ai protocolli ed il continuo aggiornamento e sviluppo degli stessi e dell'intero modello, consentirà un controllo che consenta la riduzione del rischio sotto un limite che potremmo considerare accettabile in riferimento alla natura della società.

### **7. *Informazione e formazione dei dipendenti***

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla società, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale.

Le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un *set* informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione che dovrà essere pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale, con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica Area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *set* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Fermo restando quanto previsto dal Modello in materia di informazione e formazione del Personale con riguardo al contenuto del Decreto e agli obblighi da esso derivanti, la Società estende le attività formative e di sensibilizzazione anche alla materia della tutela della concorrenza, in coerenza con quanto stabilito dal Codice Etico.

In particolare, la Società prevede le seguenti attività di formazione in materia antitrust, la cui pianificazione e realizzazione è curata in coordinamento con il RCA e con l'OdV:

- tutti i Destinatari che, nello svolgimento delle proprie funzioni, possono entrare in contatto con concorrenti, fissare prezzi, negoziare condizioni commerciali, partecipare a gare d'appalto ovvero intervenire nelle politiche di assunzione, remunerazione e gestione del personale, sono soggetti a formazione obbligatoria in materia antitrust, da svolgersi almeno con cadenza biennale;
- la formazione è strutturata in modo da illustrare, con esempi concreti tratti dal settore di attività della Società, le fattispecie vietate – ivi inclusi gli accordi restrittivi nel mercato del lavoro –, le conseguenze delle violazioni e le procedure operative da seguire;

- ai nuovi Destinatari che ricoprono ruoli a rischio antitrust è fornita specifica formazione all’inizio del rapporto, unitamente al set informativo di cui al presente Articolo 7;
- la partecipazione ai corsi di formazione antitrust è documentata e la relativa documentazione è conservata a cura dell’OdV;
- la Società valuta periodicamente l’efficacia dei programmi formativi antitrust attraverso test o questionari di verifica;
- i risultati della mappatura dei rischi antitrust di cui all’Articolo 6 del presente Modello costituiscono la base per la definizione e l’aggiornamento del piano di formazione antitrust. L’OdV, in coordinamento con il RCA, verifica che il piano formativo sia adeguato al livello di rischio identificato e ne riferisce periodicamente all’organo amministrativo.

### **7.1. Informazioni ai soggetti terzi**

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partners sono fornite, da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell’Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello, o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

## **8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **8.1. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell’efficacia esimente del modello, l’ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L’efficace attuazione esige, tra l’altro, l’adozione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all’altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Inoltre, la legge n. 179/2017 prevede che il sistema disciplinare contempli anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (nuovo art. 6, co. 2-bis, lett. decreto 231).

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.

Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

Se il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, è opportuno che esso contempli una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Il modello dovrebbe, cioè, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Le sanzioni dovrebbero spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi.

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.

## ***8.2. Il sistema disciplinare***

Nel caso di violazioni del codice etico e delle procedure con esso stabilite occorre che il sistema disciplinare distingua la violazione posta in essere dal lavoratore autonomo da quella del lavoratore subordinato.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, connotati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, si potrebbero prevedere clausole contrattuali che impongono loro il rispetto del modello e del codice etico e che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del Decreto 231 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Al principio di tipicità delle violazioni si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore “non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell’imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico” (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell’art. 2119 c.c. e non dell’art. 7 dello Statuto. Per quanto concerne le sanzioni conservative, resta indispensabile la previsione da parte del codice disciplinare e la relativa pubblicità.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale o altrimenti indicare come vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall’articolo 20 del decreto 81 del 2008.

Dal principio di tipicità delle sanzioni deriva poi, di regola, l’impossibilità di utilizzare a fini disciplinari lo ius variandi che l’art. 2103 c.c. attribuisce al datore di lavoro.

Ad eccezione dell’espressa previsione da parte di disposizioni di legge (come la legge 27 marzo 2001 n. 97, relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche) o della contrattazione collettiva applicabile in concreto, l’utilizzo disciplinare dello ius variandi datoriale - ed in generale l’applicazione di sanzioni atipiche - è ritenuto illegittimo perché contrastante con gli “obblighi di predeterminazione e tipicità previsti dal quinto comma dell’articolo 7” dello Statuto.

Sempre a proposito del concetto di tipicità, è opportuno rammentare che tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) contengono disposizioni relative al codice disciplinare volte a evidenziare, con una formulazione piuttosto generica, violazioni e relative sanzioni. Ne deriva che, in fase di redazione del sistema disciplinare del modello organizzativo, è necessario armonizzare le relative previsioni con quelle del CCNL.

Considerato che il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, è opportuno che esso contenga una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Il modello dovrebbe, cioè, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Le sanzioni dovrebbero spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l’agente e l’ente, nel caso di violazioni più gravi.

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.

Quindi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, per essere ritenuto idoneo ed efficacemente attuato, il

Modello deve prevedere un sistema sanzionatorio volto a punirne il mancato rispetto.

IEMA, pertanto, ha adottato un insieme di misure dirette a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Codice Etico, nel Modello, nei documenti nello stesso richiamati e nelle procedure ivi indicate commesse da amministratori, sindaci, revisori, dirigenti,

dipendenti, collaboratori e, in alcuni casi, fornitori e altri soggetti terzi con i quali la Società abbia in essere rapporti contrattuali.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Amministratori, Dipendenti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
  - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
  - violazione del Codice Etico;
  - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

### **8.2.1. *Sanzioni per il Personale dipendente***

Nel caso di violazioni del codice etico e delle procedure con esso stabilite occorre che il sistema disciplinare distingua la violazione posta in essere dal lavoratore autonomo da quella del lavoratore subordinato. Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del Decreto 231 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Ebbene, l'art. 7, comma 4, del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

La violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo, nelle procedure e nei documenti nello stesso richiamati costituisce illecito disciplinare.

Al principio di tipicità delle violazioni si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico" (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto. Per quanto concerne le sanzioni conservative, resta indispensabile la previsione da parte del codice disciplinare e la relativa pubblicità.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale o altrimenti indicare come vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'articolo 20 del decreto 81 del 2008.

Dal principio di tipicità delle sanzioni deriva poi, di regola, l'impossibilità di utilizzare a fini disciplinari lo ius variandi che l'art. 2103 c.c. attribuisce al datore di lavoro.

Ad eccezione dell'espressa previsione da parte di disposizioni di legge (come la legge 27 marzo 2001 n. 97, relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche) o della contrattazione collettiva applicabile in concreto, l'utilizzo disciplinare dello ius variandi datoriale - ed in generale l'applicazione di sanzioni atipiche - è ritenuto illegittimo perché contrastante con gli "obblighi di predeterminazione e tipicità previsti dal quinto comma dell'articolo 7" dello Statuto.

Sempre a proposito del concetto di tipicità, è opportuno rammentare che tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) contengono disposizioni relative al codice disciplinare volte a evidenziare, con una formulazione piuttosto generica, violazioni e relative sanzioni.

Ne deriva che, in fase di redazione del sistema disciplinare del modello organizzativo, è necessario armonizzare le relative previsioni con quelle del CCNL.

Ai dipendenti di IEMA verranno quindi applicate le sanzioni disciplinari previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica e Industria nel rispetto dell'art. 7 L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle altre normative speciali, laddove applicabili.

Sono oggetto di sanzione le condotte, ivi incluse quelle omissive, che violano il presente Modello nonché il complesso di procedure che ne costituiscono parte integrante e, pertanto, in primo luogo, il Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le azioni/omissioni che violano le indicazioni e/o prescrizioni dell'OdV.

In virtù del principio di legalità e di proporzionalità della sanzione, ha così definito le possibili violazioni, secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2, 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello nello svolgimento di attività sensibili o comunque connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio-reato, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello mediante condotta idonea ad integrare le modalità di realizzazione (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto o a rappresentarne l'apparenza, qualora non ricorra la condizione prevista nel successivo n. 4;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di condotta finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le violazioni di cui sopra da parte dei dipendenti comportano l'adozione da parte della Società dei provvedimenti di seguito descritti:

- a) richiamo verbale: tale sanzione è prevista per il lavoratore che commetta le violazioni descritte nel precedente punto 1), se di lieve entità;
- b) ammonizione scritta: tale sanzione è prevista per il lavoratore che ripeta nel tempo le violazioni descritte nel precedente punto 1), se di lieve entità, integrando la condotta violazione dell'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione: tale sanzione è prevista per il lavoratore che commetta ovvero reiteri le violazioni descritte nel precedente punto 1) non qualificabili come di lieve entità ovvero commetta le violazioni descritte nel precedente punto 2), integrando la condotta violazione dell'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni: tale sanzione è prevista per il lavoratore che reiteri le violazioni descritte nel precedente punto 2), integrando la condotta violazione dell'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio, ovvero per il lavoratore che commetta le violazioni descritte nel precedente punto 3), integrando la condotta grave violazione dell'obbligo di cooperare alla prosperità dell'impresa;
- e) licenziamento con o senza preavviso – a seconda della gravità della violazione: tale sanzione è prevista per il lavoratore che commetta le violazioni descritte nel precedente punto 4), integrando la condotta grave violazione dell'obbligo di cooperare alla prosperità dell'impresa e l'abuso di fiducia.

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

- all'intenzionalità del comportamento ovvero al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle altre circostanze aggravanti o attenuanti che accompagnano la violazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti all'organo amministrativo.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Modello troveranno applicazione le norme di legge nonché le previsioni della contrattazione collettiva applicabili nel caso in esame.

### **8.2.2. Sanzioni per il personale Dirigente**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e degli altri Protocolli, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da *colpa grave*, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da *dolo*, per esempio in caso di raggirio dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL.

Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società, nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'ente merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

Il diverso tipo di attività svolta dagli apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni loro applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali possono ipotizzarsi il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta.

Queste ultime possono essere previste come automatiche, oppure subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, nel novero dei soggetti apicali sono compresi il direttore generale, i dirigenti e i funzionari dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, la Società adotterà i provvedimenti ritenuti idonei in ragione della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto (di lavoro subordinato o altro) esistente tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

### **8.2.3. Sanzioni per gli Amministratori**

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'ente merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

Il diverso tipo di attività svolta dagli apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni loro applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali possono ipotizzarsi il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche, oppure subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

I principi e le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, dal Modello, dalle procedure e dai documenti nello stesso richiamati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono in seno all'organizzazione della Società, una posizione apicale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente.

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello, delle procedure e dei documenti nello stesso richiamati da parte di un amministratore (o dell'intero C.d.A.), di un sindaco (o dell'intero Collegio sindacale), di un revisore o dell'OdV, l'organo amministrativo o l'assemblea dei soci (a seconda dei casi) adotterà i provvedimenti ritenuti idonei in ragione della gravità delle violazioni commesse. Qualora le violazioni siano gravi, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'amministratore, del sindaco, del revisore o dell'OdV. (o di un suo componente qualora sia organo collegiale). Si considera sempre grave violazione la accertata realizzazione di uno dei reati presupposto.

La non applicabilità ai dirigenti delle sanzioni conservative (v. Cass., Sez. Un., 29 maggio 1995, n. 6041) rende difficile individuare modalità idonee a sanzionare comportamenti non sufficientemente gravi da giustificare una sanzione espulsiva. In questo senso, si potrebbe prevedere che di tali

violazioni siano informati i vertici societari dell'impresa affinché assumano le decisioni necessarie, pur con i limiti sopra evidenziati.

#### **8.2.4. Sanzioni applicabili ai membri dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.).

Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

#### **8.2.5. Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi**

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura, *outsourcing*, convenzionamento, mandato, agenzia, procacciamento di affari, associazione in partecipazione e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

#### **8.2.6. Misure Sanzionatorie in materia di Whistleblowing**

In materia di Whistleblowing, di cui al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24. (vgs capitolo 10 del presente documento), la società ha predisposto la vigilanza sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

Particolare attenzione sarà posta dall'OdV sul flusso informativo proveniente dal gestore del canale interno istituito e da segnalazioni che potranno essere ricevute dal destinatario della segnalazione, su licenziamenti o altre misure (ad esempio demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante.

La società assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della segnalazione effettuata (ad esempio: licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

Pertanto, qualora il segnalante, a seguito della segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova segnalazione circa le ritorsioni subite, affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

Nell'ipotesi di Responsabilità del Whistleblower, fermo restando l'applicazione delle sanzioni sopra richiamate, la società potrà procedere in sede penale e civile, nei confronti del segnalante, anche per il risarcimento dei danni, soprattutto nel caso in cui l'infondata segnalazione integri gli estremi del reato di calunnia o di diffamazione o una forma di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c.

## **9. Organismo di Vigilanza (ODV)**

### **9.1. Identificazione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia affidato ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza (ODV), I.E.M.A. srl ha ritenuto di nominare un ODV collegiale.

L'autonomia ed indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'ODV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione ed al revisore contabile.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'ODV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo collegiale *ad hoc*, istituito dal Consiglio di Amministrazione con la delibera di approvazione del Modello.

La presenza nell'ODV di soggetti dipendenti o legati a I.E.M.A. s.r.l. da un rapporto di stabile collaborazione risponde all'esigenza di far sì che l'organismo possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura della società e dell'organizzazione della sua attività.

L'ODV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina. I suoi membri possono essere rinominati.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV di I.E.M.A. s.r.l è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In caso di disaccordo tra i componenti dell'ODV, gli stessi dovranno riferire direttamente al Consiglio d'Amministrazione, per le determinazioni necessarie o comunque opportune, al fine di assicurare la continuità applicativa del Modello e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia e del Codice Etico.

Nonostante la modifica del 2012 apportata all'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 abbia introdotto la possibilità di attribuire la funzione di vigilanza al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare tale impostazione organizzativa e i relativi investimenti, in quanto è possibile garantire una maggior specializzazione dei controlli e delle competenze e, in ultima analisi, una maggior efficacia ed efficienza del processo di prevenzione del rischio di reato.

## **9.2. Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Da un punto di vista generale, all'ODV, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

- a) vigilare che i Destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze associative (funzione preventiva).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'ODV, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza ed efficacia nel tempo del Modello, promuovendo le opportune azioni correttive.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente spetterà all'ODV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative ed operative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli ed alle procedure associative;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione di I.E.M.A. s.r.l.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso – che, pur integralmente e correttamente attuato, si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto – sarà proprio l'ODV a doversi attivare affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Su di un piano più operativo, le su indicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

- a) effettuare interventi periodici (ad esempio, verifiche ispettive), sulla base di un programma annuale, diretti a vigilare:
  - i. affinché le procedure ed i controlli contemplati dal Modello siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
  - ii. affinché i principi del Codice Etico siano rispettati;
  - iii. sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.

- b) segnalare eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che le competenti funzioni associative provvedano ad implementare le misure correttive;
- c) suggerire procedure di verifica adeguate, ferma restando in capo all'organo dirigente della società, ovvero agli organi sociali specificatamente deputati, la responsabilità per il controllo delle attività sociali;
- d) avviare indagini interne straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- e) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiamo rapporti con la Società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- f) coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni associative per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello. In particolare, l'ODV dovrà coordinarsi con la segreteria generale in merito alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- g) coordinarsi con le altre funzioni societarie:
  - i. per uno scambio di informazioni finalizzato a tenere aggiornate le aree a rischio reato (ad es. le funzioni associative dovranno dare comunicazione per iscritto dei nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione non già a conoscenza dell'ODV,
  - ii. per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - iii. per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
  - iv. per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- h) richiedere al CdA di mantenere il Modello aggiornato, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società e/o a differenti esigenze societarie;
- i) richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio, e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine, all'ODV devono essere segnalate da parte dei responsabili delle diverse funzioni associative le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato nell'ambito delle rispettive funzioni;
- j) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare periodicamente la lista delle informazioni che è necessario gli siano trasmesse;
- k) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

### **9.3. Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Per l'espletamento delle funzioni indicate, l'ODV deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e regolamenti, alle persone e a tutta la documentazione della Società, nonché la possibilità di

acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'ODV devono essere segnalate tutte le informazioni, come di seguito specificato.

L'ODV deve essere, inoltre, dotato di un budget adeguato all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e deve avere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni associative interessate.

A tal fine, l'ODV, all'inizio del proprio mandato e con cadenza annuale, presenterà all'organo dirigente una richiesta di budget di spesa annuale, che I.E.M.A. s.r.l. dovrà mettere a sua disposizione; e in ogni caso, l'ODV potrà richiedere l'erogazione di somme eccedenti l'importo assegnato, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (ossia, al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'ODV).

Infine, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, le modalità operative relative alla pianificazione, all'esecuzione ed ai risultati delle verifiche ispettive l'ODV dovrà emanare un regolamento a disciplina di tali aspetti.

#### **9.4. Il Reporting al vertice aziendale**

L'OdV riporta:

- al Consiglio di Amministrazione/A.D. e al Collegio Sindacale (e ai revisori):
  - in via immediata, segnalando in forma scritta eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza ovvero l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento e/o dell'organizzazione aziendale ovvero a seguito di quanto verificato nello svolgimento delle sue funzioni;
  - annualmente, predisponendo apposita relazione contenente la descrizione dell'attività svolta, con particolare riferimento ai controlli effettuati, e delle criticità rilevate; le proposte circa l'aggiornamento delle aree/attività a rischio-reato e delle procedure che disciplinano i processi sensibili; le proposte di integrazione/modifica del Modello, dei documenti nello stesso richiamati e delle procedure ivi indicate; gli interventi correttivi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione; il piano delle attività per l'anno successivo; il consuntivo delle spese effettuate nel corso dell'anno utilizzando il budget deliberato dall'organo amministrativo e la richiesta di budget per l'anno successivo;
- al Presidente del C.d.A./A.D.:
  - in via continuativa, anche verbalmente;
  - in ogni caso di emergenza, con note scritte.

Il C.d.A., il Presidente del C.d.A., l'A.D., il Collegio Sindacale (la Società di Revisione) hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV. concorderà con il Collegio Sindacale (e con la Società di Revisione) incontri periodici, con cadenza almeno semestrale, volti a favorire il costante e reciproco scambio di informazioni

rilevanti per l'ottimizzazione delle attività di verifica e controllo negli ambiti di rispettiva competenza.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV. riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere consegnata all'OdV. e custodita nell'apposito archivio presso la sede della Società.

L'OdV. deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

### ***9.5. Il sistema di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza***

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.

Se questo è lo spirito della prescrizione normativa, allora è da ritenere che 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 fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

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.

Relativamente a IEMA, gli amministratori, al Revisore, i dirigenti, i dipendenti della medesima hanno l'obbligo di informare l'OdV., mediante apposite segnalazioni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di IEMA ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Devono essere comunicati all'OdV:

- gli esiti degli audit interni;
- il verbale della riunione periodica di sicurezza ex art.35 D.lgs. n. 81/2008;
- le informazioni, i documenti e i dati espressamente indicati e richiesti dall'OdV., nel rispetto
- dei tempi e dei modi definiti dall'organismo stesso;
- ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle
- aree/attività a rischio-reato;

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente comunicate per iscritto, anche in via telematica, all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine ovvero la pendenza di procedimenti penali che potrebbero generare responsabilità in capo a IEMA ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- rapporti predisposti dagli organi o dalle Funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti, eventi od omissioni che presentino profili di criticità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- informative periodiche da parte degli organi o delle funzioni aziendali in ordine all'attuazione del Codice Etico, del Modello, dei documenti nello stesso richiamati e delle procedure ivi indicate;
- l'avvio di procedimenti disciplinari per fatti, atti, eventi od omissioni relativi alla violazione del Codice Etico, del Modello, dei documenti nello stesso richiamati e delle procedure ivi indicate.

Al fine di favorire il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" (casella di posta elettronica e altro).

In particolare, è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello.

La segnalazione è riferita direttamente all'OdV secondo le modalità prescritte nella procedura "Segnalazioni di illeciti ed irregolarità".

Verranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime, se adeguatamente dettagliate e circostanziate.

L'OdV. valuta le segnalazioni ricevute; effettua apposite indagini al fine di verificarne la fondatezza, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e, all'esito, propone all'organo amministrativo eventuali provvedimenti.

Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello – nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato – qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'ODV con le modalità stabilite dal regolamento da esso adottato o dalle procedure in questo richiamate.

Eventuali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e NON anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'ODV saranno trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire:

- (a) il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- (b) la tutela dei diritti di Enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'ODV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

### ***9.6. Le informazioni obbligatorie***

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'ODV quelle riguardanti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- c) provvedimenti e/o notizie, relative a I.E.M.A s.r.l., 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;
- d) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli associative, del Modello, con evidenza, da parte dell'Ufficio del personale, dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni associative da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;
- g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- h) obbligo di segnalare le operazioni atipiche, gli eventuali mutamenti di rischio, l'invio, delle copie dei verbali del revisore contabile e del CdA.

L'ODV potrà proporre periodicamente al CdA eventuali modifiche alla casistica su indicata. All'ODV deve essere obbligatoriamente comunicato dalla Società il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in I.E.M.A. s.r.l. e qualsiasi modifica ad esso riferita.

### **9.7. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza**

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1 lett. b), D. Lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- i. Verifiche Ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole Parti Speciali in relazione alle aree ed al tipo di rischio reato preso in considerazione;
- ii. Verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'ODV;
- iii. Riesame annuale di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello, delle ipotesi di reato previste dal Decreto e del Codice Etico.

L'ODV procede alle Verifiche Ispettive in modo pianificato su tutte le aree rischio reato, attraverso sopralluoghi e attività di analisi di singole procedure gestionali o di intere aree associative.

La frequenza delle Verifiche Ispettive può variare in funzione della complessità dell'area/procedura da verificare o di eventuali criticità emerse nel corso di verifiche precedenti. È Compito del Presidente dell'ODV:

- concordare, ove necessario, le date di effettuazione delle singole verifiche con i responsabili delle aree interessate;
- predisporre il Rapporto di Verifica Ispettiva da cui risultino, oltre alle annotazioni eventualmente richieste dalle previsioni delle singole Parti Speciali in considerazione dell'area di rischio reato interessata, riscontri oggettivi circa 1) le modalità di circolazione delle informazioni; 2) la completezza e la corretta utilizzazione e conservazione dei documenti; 3) il corretto svolgimento delle attività; 4) ogni utile annotazione per una valutazione globale della verifica e per la definizione delle azioni correttive che si rendessero necessarie.

La verifica può essere preceduta da una riunione iniziale tra l'ODV ed il Responsabile dell'area interessata, nella quale discutere i contenuti, i tempi e le modalità della verifica.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'ODV per il Consiglio d'Amministrazione di I.E.M.A. s.r.l..

## 10. WHISTLEBLOWING

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha apportato modifiche sostanziali alla normativa del cosiddetto Whistleblowing. Si precisa che detta normativa tutela, da eventuali “ritorsioni”, il soggetto che segnala le irregolarità di cui è venuto a conoscenza nel proprio ambito lavorativo.

La disciplina era stata introdotta in Italia per le società di diritto pubblico e successivamente la Legge n. 179/2017 “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 previsto l’obbligo di introduzione di un sistema di tutela per i dipendenti e/o collaboratori anche per le società private che avessero adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01.

La normativa ha previsto, per le società che abbiano un numero di dipendenti superiori a 49 o che abbiano adottato un Modello 231, di istituire obbligatoriamente “canali interni di segnalazione”. Inoltre, il D.lgs. n.24/2023 ha previsto il rispetto di dettagliati requisiti tecnico-organizzativi e previsto adempimenti e conformità al GDPR (codice privacy), nonché differenziazioni tra soggetti pubblici e privati nonché tra società private con numero di dipendenti maggiori di 49 o di 249 e società che hanno adottato un Modello 231 con o senza i limiti numerici di dipendenti innanzi esposti.

Per quanto sopra, la società è risultata soggetta alla disciplina del Whistleblowing a seguito dell’adozione del MOG.

Pertanto, la società ha istituito il canale interno di segnalazione, in conformità al D.lgs. 24/2023.

La società si avvale di una azienda terza specializzata per la gestione delle segnalazioni

### 10.1. Principi osservati nella procedura

La società, nella propria procedura di whistleblowing, garantisce:

- l’istituzione di un canale interno, raggiungibile a mezzo posta ordinaria, a mezzo mail, a mezzo sistemi criptati che includano anche la possibilità di poter esporre verbalmente la segnalazione;
- che tutti i mezzi di segnalazione del canale siano tecnicamente efficienti e riservati e il cui accesso sia destinato ai/al soggetto destinatario della segnalazione;
- che tali mezzi e le relative procedure siano conformi alla normativa GDPR (codice Privacy);
- che sia stata sostenuta specifica DPIA privacy sulle procedure tecniche e di gestione del canale whistleblowing nonché che sia stato nominato soggetto titolare dello specifico trattamento privacy il soggetto destinatario della segnalazione;
- che il personale della società terza, che gestisce il canale interno di IEMA, abbia la formazione e curriculum adeguati a tale compito;
- che tutto il personale interno sia formato sul whistleblowing e sulle procedure di legge;
- che la procedura di segnalazione sia chiara, leggibile e raggiungibile da chiunque ne abbia interesse senza impedimento alcuno;
- che siano introdotte sanzioni nel sistema disciplinare per chiunque compia atti ritorsivi, per chiunque non adempia ai propri compiti in qualità di gestore del canale di segnalazione e di soggetto identificato come destinatario della segnalazione nonché per chiunque abusi dello strumento attraverso segnalazioni non veritiere.