



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

Approvato dall'Amministratore Unico in data 05/05/2025

SOMMARIO

PARTE GENERALE.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	5
1.1 <i>La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche</i>	<i>5</i>
1.2 <i>Le persone soggette al D. Lgs. 231/2001</i>	<i>5</i>
1.3 <i>I concetti di “interesse” e “vantaggio”</i>	<i>6</i>
1.4 <i>I Reati Presupposto.....</i>	<i>7</i>
1.5 <i>Le sanzioni previste dal Decreto</i>	<i>8</i>
1.6 <i>I delitti tentati.....</i>	<i>11</i>
1.7 <i>Le condotte esimenti</i>	<i>11</i>
1.8 <i>Le vicende modificative della società</i>	<i>12</i>
1.9 <i>La rappresentanza dell'Ente in giudizio.....</i>	<i>13</i>
1.10 <i>I reati commessi all'estero.....</i>	<i>14</i>
1.11 <i>Le Linee Guida di Confindustria</i>	<i>15</i>
1.12 <i>Le certificazioni.....</i>	<i>16</i>
2. INDECAL S.R.L.: LA SOCIETÀ'	16
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INDECAL S.R.L.....	17
3.1 <i>Scopo del Modello</i>	<i>17</i>
3.2 <i>Concetto di rischio accettabile.....</i>	<i>18</i>
3.3 <i>Fasi di costruzione del Modello.....</i>	<i>18</i>
3.4 <i>Struttura e caratteristiche del Modello</i>	<i>20</i>
3.5 <i>Aggiornamento e destinatari del Modello</i>	<i>21</i>
3.6 <i>Documenti connessi al Modello</i>	<i>22</i>
4. PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ A POTENZIALE “RISCHIO REATO”	23
5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO.....	24
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6.1 <i>Ruolo dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>26</i>
6.2 <i>Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>27</i>
6.3 <i>Individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>30</i>
6.4 <i>Nomina, durata in carica, decadenza, revoca e rinuncia al mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>30</i>
6.5 <i>Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>31</i>
6.6 <i>Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>33</i>
6.7 <i>Risorse dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>34</i>
6.8 <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi dirigenti</i>	<i>35</i>
6.9 <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>36</i>
6.10 <i>La disciplina in materia di Whistleblowing.....</i>	<i>38</i>
6.11 <i>Obblighi di riservatezza</i>	<i>40</i>
6.12 <i>Raccolta e conservazione delle informazioni.....</i>	<i>40</i>
7. FORMAZIONE DEI DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	40
7.1 <i>Formazione e informazione del personale</i>	<i>40</i>
7.2 <i>Informazione ai Terzi e diffusione del Modello</i>	<i>41</i>
7.3 <i>Diffusione del Modello</i>	<i>42</i>
8. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	42
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE	45
9.1 <i>Funzione del sistema disciplinare</i>	<i>45</i>
9.2 <i>Violazioni del Modello.....</i>	<i>45</i>
9.3 <i>Misure applicabili nei confronti dei dipendenti soggetti al CCNL</i>	<i>46</i>

9.4 Misure applicabili nei confronti dei dirigenti	47
9.5 Misure applicabili nei confronti dell'amministratore.....	47
9.6 Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	48
9.7 Misure applicabili nei confronti di collaboratori e consulenti	48
9.8 Misure applicabili nei confronti dei soggetti Terzi.....	48
9.9 Azione di risarcimento danni.....	49
10. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	49
PARTE SPECIALE	50
1. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE	51
2. MAPPATURA DEI PROCESSI STRUMENTALI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	51
3. NOZIONI GENERALI APPLICABILI A TUTTI O A UNA PLURALITÀ DI REATI.....	52
4. REATI ASSOCIATIVI	60
5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	63
5.1 Protocolli di controllo generali	63
5.2 Protocolli di controllo specifici	64
5.2.1 Attività Sensibili alla commissione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio ...	64
5.2.2 Attività sensibili alla commissione dei delitti informatici e di trattamento illecito di dati	71
5.2.3 Attività sensibili alla commissione dei reati di criminalità organizzata con particolare riferimento al reato di associazione per delinquere, anche di tipo mafioso di cui agli articoli 416 e 416 bis del codice penale	74
5.2.4 Attività sensibili alla commissione dei delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25 bis, contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25 bis.1, nonché in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25 novies	76
5.2.5 Attività sensibili alla commissione dei reati societari	78
5.2.5.1 Attività sensibili alla commissione dei reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati	78
5.2.5.2 Attività sensibili alla commissione degli altri reati societari.....	81
5.2.6 Attività sensibili rispetto ai delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies, in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies, nonché in materia di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 terdecies.....	82
5.2.7 Attività sensibili alla commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	84
5.2.8 Attività sensibili alla commissione dei delitti in tema di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25 octies e dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 25 octies.1	89
5.2.9 Attività sensibili alla commissione dei reati ambientali di cui all'art. 25 undecies	93
5.2.10 Attività sensibili alla commissione dei reati in materia tributaria di cui all'art. 25 quinquiesdecies	95
6. ALLEGATI.....	100
ALL. 01: Reati Presupposto	100
ALL. 02: Sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.....	100
ALL. 03: Codice Etico	100

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D. Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, l’“**Ente**”) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. 231/2001.

L’art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D. LGS. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

¹ L’Art. 1 del D. Lgs. 231/2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., ecc.).

- a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”². Difatti, l'indirizzo dottrinale prevalente è orientato a estendere l'obbligatorietà del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, il “**Modello**”) anche a figure di lavoratori esterni, diverse dai lavoratori subordinati e parasubordinati, tenuti ad eseguire un incarico sotto la direzione o il controllo dei Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i già menzionati soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, poiché il loro comportamento, per essere ritenuto rilevante ai fini del Decreto, deve essere riferibile a uno specifico rapporto “organico” in ragione del quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente medesimo.

1.3 I CONCETTI DI “INTERESSE” E “VANTAGGIO”

I concetti di “interesse” e “vantaggio” sono stati precisati dalla relazione di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001 e confermati dalla costante giurisprudenza.

Tali concetti hanno due accezioni differenti e vanno valutati in due momenti diversi rispetto alla commissione del reato presupposto. Difatti, la succitata relazione di accompagnamento attribuisce al concetto di interesse una valenza “soggettiva” e al concetto di vantaggio una valenza “oggettiva”. In particolare:

- a) l'interesse esprime la direzione finalistica del reato e si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce. Per tale ragione, l'interesse viene valutato *ex ante*, ossia prima della commissione dell'illecito, con riferimento all'intenzione dell'agente;

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2022, n. 68.

- b) il vantaggio, invece, riguarda il beneficio concreto, anche non patrimoniale, ricevuto dall'Ente a seguito del reato commesso. Il vantaggio, dunque, viene valutato *ex post*, analizzando quali effetti e benefici il reato ha apportato all'Ente.

Con riguardo ai delitti colposi, ove l'applicazione dei criteri relativi all'interesse e al vantaggio presenta talune criticità, la giurisprudenza, elaborando il "criterio di compatibilità", ha affermato il principio secondo cui la sussistenza dell'interesse e del vantaggio va valutata non in relazione all'evento, bensì alla condotta del soggetto agente che ha contribuito alla causazione dell'evento stesso. La responsabilità dell'Ente per delitti colposi, difatti, si ricollega alla colposa violazione delle norme cautelari da parte del loro autore, atteso che è da tale violazione che può derivarne un vantaggio economicamente apprezzabile per l'Ente.

1.4 I REATI PRESUPPOSTO

Quanto alle categorie di reati previste dal Decreto (di seguito, per brevità, i "**Reati Presupposto**"), si tratta, attualmente, delle seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24 bis);
- c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24 ter);
- d) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 bis);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25 bis.1);
- f) reati societari (articolo 25 ter);
- g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25 quater);
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25 quater.1);
- i) delitti contro la personalità individuale (articolo 25 quinquies);
- j) reati di abuso di mercato (articolo 25 sexies);
- k) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25 septies);
- l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 octies);
- m) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25 octies.1);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25 novies);

- o) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25 decies);
- p) reati ambientali (articolo 25 undecies);
- q) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25 duodecies);
- r) reati di razzismo e xenofobia (articolo 25 terdecies);
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25 quaterdecies);
- t) reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies);
- u) reati di contrabbando (articolo 25 sexiesdecies);
- v) delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25 septiesdecies);
- w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25 duodevicies).

1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni amministrative pecuniarie

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, rappresenta la sanzione principale di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote da irrogare (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado di responsabilità dell'Ente;

- c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,23 a un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della relazione di accompagnamento al Decreto, *“quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

L'art. 12, D. Lgs 231/2001, annovera una serie di condizioni al verificarsi delle quali è collegata una riduzione della sanzione pecuniaria della metà, da un terzo alla metà o dalla metà ai due terzi.

Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il Giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'Ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- c) in termini generali, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto, ossia:

- 1) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato*

è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; ovvero

2) *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all’Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- 1) sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- 2) emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l’esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- 3) l’Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Un’altra ipotesi ostativa all’applicazione delle sanzioni interdittive è contemplata dall’art. 17 del Decreto e viene integrata dal concorso delle seguenti condizioni:

- 1) *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- 2) *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- 3) *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e la relativa durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del Decreto).

L’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive, potendosi applicare solamente *“quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”* (art. 14, comma 4, del Decreto).

Confisca

Ai sensi dell’art. 19 del Decreto, la confisca del prezzo o del profitto si configura quale sanzione principale e obbligatoria: essa, infatti, è sempre disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o il profitto (utilità economica immediata ricavata) dal reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi in buona fede.

Qualora non risulti possibile applicare il provvedimento ablativo sul prezzo o sul profitto del reato è consentito procedere su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei Reati Presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) 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 D. Lgs. 231/2001).

1.7 LE CONDOTTE ESIMENTI

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il Modello;
- b) è stato affidato all'Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito, per brevità, anche l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.8 LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ

Il Decreto prevede che, in caso di trasformazione della società, resti ferma la responsabilità della società trasformata per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, anche per incorporazione, la società che ne risulta risponde dei reati di cui si siano rese responsabili le società partecipanti alla fusione, nonché delle sanzioni pecuniarie e delle sanzioni interdittive che le verranno comminate per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati.

In caso di scissione, occorre distinguere tra:

- a) scissione parziale, in cui la società scissa risponde dei reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, in solido con le società beneficiarie, la cui responsabilità si aggiunge alla propria;
- b) scissione totale, in cui la società o gli enti beneficiari della scissione rispondono, in solido tra loro, della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla società scissa.

In caso di scissione, sia totale che parziale, ciascuna società o Ente beneficiario della scissione risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito. La società o l'Ente cui sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, risponde dell'obbligazione pecuniaria oltre detto limite, solo se necessario.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto (ipotesi riferibile alla sola scissione parziale) ovvero è stato trasferito (ipotesi riferibile a tutti i casi di scissione), anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.9 LA RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO

L'art. 39 del D. Lgs. n. 231/2001 attua, unitamente ai successivi articoli 40, 41, 42 e 43, quanto previsto dall'art. 11, lett. q), della Legge Delega n. 300/200, laddove il legislatore delegante richiedeva che venisse assicurata *“l'effettiva partecipazione e difesa degli enti nelle diverse fasi del procedimento penale”*, in attuazione dei principi del giusto processo di cui agli artt. 24 e 111 della Costituzione. La disposizione in esame, al comma 1, recita testualmente che *“l'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale”*. Siffatta previsione tipizza le inderogabili modalità di costituzione in giudizio della persona giuridica, consacrando il diritto dell'Ente di partecipare al procedimento attraverso il proprio rappresentante legale, ossia il soggetto al quale spetta la competenza a esternare la volontà dell'Ente e a compiere, di concerto con gli organi deliberativi della Società, tutte le scelte strategiche e difensive.

Qualora l'Ente voglia costituirsi in giudizio dovrà provvedere, ai sensi del secondo comma della norma sopra citata, a depositare, presso la cancelleria dell'Autorità giudiziaria procedente, una dichiarazione contenente, a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'Ente e le generalità del proprio legale rappresentante;
- b) il nome e il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

Ne deriva che, ai fini di una valida costituzione in giudizio dell'Ente, diviene necessario che lo stesso declini in maniera compiuta i poteri di rappresentanza, prevenendo, altresì, con l'adozione del Modello, il soggetto deputato a effettuare la nomina fiduciaria del difensore nelle ipotesi di incompatibilità per conflitto di interessi stabilite *ex lege* dal legislatore.

Il Decreto, difatti, contempla espressamente un'ipotesi di incompatibilità del legale rappresentante dell'Ente. In particolare, pone una deroga alla partecipazione dell'Ente al procedimento penale attraverso il proprio rappresentante legale qualora *“questi sia imputato del*

reato da cui dipende l'illecito amministrativo". Il divieto *de quo* è funzionale a evitare un evidente e insanabile conflitto di interessi all'interno della struttura organizzativa della persona giuridica, potendo presumersi che le linee difensive dell'Ente e del proprio rappresentante legale vengano a collidere. Appare evidente, infatti, che il diritto di difesa della persona giuridica verrebbe totalmente disatteso qualora la rappresentanza nel processo del soggetto fosse affidata a una persona fisica portatrice di interessi in conflitto con quelli dell'Ente, sia da un punto di vista sostanziale che processuale.

Sulla scorta di tale previsione normativa, Indecal ha individuato nella funzione/direzione amministrativa, il soggetto deputato a conferire mandato al difensore di fiducia dell'Ente, qualora il rappresentante legale dell'Ente medesimo dovesse versare nella situazione di incompatibilità sopra descritta.

Ad ogni modo, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 40 del Decreto, qualora l'Ente non abbia provveduto a nominare un difensore di fiducia o ne sia rimasto privo, sarà assistito da un difensore di ufficio.

1.10 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli artt. da 24 a 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7 - 10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) l'Ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;

- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.11 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le proprie Linee Guida per la costruzione dei Modelli Organizzativi nel giugno 2021. I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- ✓ attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- ✓ predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Il sistema di controllo interno, come definito dal documento “*CoSo Framework SCIGR*”, è il processo presidiato dal Consiglio di Amministrazione, dal *Management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) efficacia ed efficienza delle attività operative (c.d. controllo di gestione);
- b) affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico/finanziario (c.d. controllo amministrativo - contabile);
- c) conformità alle leggi e ai regolamenti (*compliance*).

In altri termini, il controllo interno è l'insieme di tutte quelle procedure adottate per tutelare il patrimonio aziendale, controllare l'accuratezza e l'attendibilità dei dati contabili, promuovere l'efficienza operativa e vigilare sul rispetto delle politiche di gestione, nonché delle normative vigenti.

Pertanto, la valutazione dei presidi di controllo interno deve tener conto dei seguenti fattori e promuoverne l'adozione relativamente a ciascuna Attività Sensibile:

- ✓ esistenza di un sistema di segregazione delle funzioni;
- ✓ esistenza di un sistema di deleghe;
- ✓ tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività eseguite;
- ✓ flusso periodico di *reporting* verso il *Management*;
- ✓ attività di supervisione continua per le valutazioni periodiche;

- ✓ formazione e informazione del personale.

Il mancato rispetto delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società e, pertanto, lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

1.12 LE CERTIFICAZIONI

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata delle seguenti certificazioni:

- 1) ISO 9001:2015, che ha lo scopo di attestare la conformità dei processi aziendali con gli *standard* di qualità riconosciuti a livello internazionale, essendo tale sistema funzionale ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- 2) ISO 14001:2015, che ha lo scopo di definire i criteri per l'identificazione, il controllo e la gestione degli impatti ambientali associati alle attività aziendali, essendo tale sistema funzionale ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- 3) ISO 45001:2018, che ha lo scopo di definire gli *standard* minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori, essendo tale sistema funzionale ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- 4) CAM (criteri ambientali minimi), che ha lo scopo di certificare i prodotti che risultano avere il minor impatto possibile sull'ambiente, lungo l'intero ciclo di vita (dalla produzione, alla posa, allo smaltimento).

2. INDECAL S.R.L.: LA SOCIETÀ'

Indecal S.r.l. (di seguito anche “**Indecal**” o la “**Società**”), con sede legale a Gravina in Puglia, Bari, ha per oggetto la fabbricazione di macchinari, di attrezzature, di manufatti e di sistemi per riscaldamento, refrigerazione, climatizzazione e ventilazione, nonché la commercializzazione, all'ingrosso e al dettaglio, di materiale termoidraulico e idrosanitario, di articoli termici/di ventilazione/di condizionamento, nonché di articoli elettrici, inclusi accessori e ricambi.

Nello specifico, la Società è specializzata nella produzione di pannelli radianti prefabbricati in cartongesso per climatizzazione radiante a soffitto, parete e pavimento.

Essa inoltre può compiere tutte le operazioni ritenute dall'Organo Amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale e può anche assumere interessenze e

partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, o comunque connesso al proprio sia direttamente che indirettamente.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico.

All'Amministratore Unico spettano tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea.

All'Amministratore Unico spetta la rappresentanza sociale di fronte ai terzi e in giudizio.

La Società, nonostante non abbia mai registrato casi di responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, in un'ottica di costante impegno nel rispetto delle leggi vigenti dello Stato e degli Stati in cui svolge la propria attività e dei principi etici di comune accettazione, provvede ad adottare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INDECAL S.R.L.

3.1 SCOPO DEL MODELLO

Con l'adozione del Modello, elaborato sulla base dell'individuazione delle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto, Indecal si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Indecal, e comunque nell'interesse o a vantaggio di essa, in particolare i soggetti impegnati nell'esecuzione delle c.d. "Attività Sensibili", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- 2) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- 3) confermare che Indecal non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e dei principi di

comportamento che devono essere rispettati dai destinatari del Modello, come di seguito indicati.

3.2 CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile.

Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e alla qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente, è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero laddove le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati dalla Società.

3.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Principi generali cui si ispira il Modello

I principi cardine cui si ispira il Modello sono:

- Le Linee Guida di Confindustria e la *best practices* di settore. In particolare, il Modello è stato adottato e deve essere attuato sulla base dei seguenti principi generali:
 - conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano potere di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività e con quali limiti;
 - garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare e organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere, quanto le sovrapposizioni di competenze e disponendo eventuali limiti o divieti;
 - evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
 - evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo e distinguere tra poteri autorizzativi, poteri organizzativi e gestionali;
 - assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;

- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- prevedere la formalizzazione, anche all'esterno, dei poteri di rappresentanza;
- dare priorità alla trasparenza nella formazione delle decisioni pregiudizievoli e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.
- I requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, in particolare:
 - l'attribuzione all'OdV del compito di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse di *budget* ragionevoli e proporzionate ai compiti affidatigli, ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività dell'OdV di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure che verranno istituite.
- Il sistema dei controlli interni e, in particolare, i seguenti principi generali:
 - i principi di *corporate governance* generalmente applicati dalla Società;
 - il Codice Etico adottato dalla Società con delibera dell'Amministratore Unico di Indecal;
 - la struttura gerarchico - funzionale e organizzativa della Società;
 - le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* che verranno adottate dalla Società;
 - la formazione del personale;
 - il sistema sanzionatorio di cui al CCNL.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Costruzione del Modello

Il processo di costruzione del Modello, anche sulla scorta delle indicazioni desumibili dalle *best practice* di settore, si è articolato nelle fasi di seguito descritte:

- 1) esame preliminare del contesto della Società attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con i *process owner* di Indecal informati sulla struttura e sulle attività svolte dalla stessa, al fine di “mappare” l'organizzazione e le

attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

- 2) individuazione, sulla base del sopra citato esame preliminare, dei processi e delle attività “a rischio” o “strumentali” alla commissione dei Reati Presupposto, vale a dire i processi e le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto (di seguito, per brevità, i “**Processi**” e le “**Attività Sensibili**”);
- 3) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all’interno delle singole Attività Sensibili;
- 4) rilevazione e individuazione del sistema di controllo della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

A seguito delle attività sopra descritte, la Società ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento e i protocolli di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- il Codice Etico adottato dalla Società;
- le prescrizioni del Decreto;
- le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

3.4 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Modello è costituito da:

- una “**Parte Generale**”, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell’OdV;
- una “**Parte Speciale**”, focalizzata sui Processi e le Attività Sensibili, le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo presente nel contesto aziendale e che intende integrare con i seguenti elementi:

- le regole di comportamento, ricomprese anche nel Codice Etico adottato dalla Società, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- l’attribuzione all’OdV dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell’OdV;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate

nel Modello medesimo;

- la verifica di ogni operazione rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto e incondizionato su un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo;
- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni dei principi normativi di cui al Decreto, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.5 AGGIORNAMENTO E DESTINATARI DEL MODELLO

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello, al fine di renderlo costantemente aderente alle specifiche esigenze della Società e alla sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della Società;
- fenomeni esterni imprevedibili (catastrofi naturali; emergenze sanitarie; altri eventi esogeni) da cui derivi la necessità di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo a presidio dei rischi 231.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, è garantita:

- dal *Management* aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie unità organizzative della Società;
- dall'OdV nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del *management* aziendale, in collaborazione con l'OdV, trasmettere ai propri collaboratori la consapevolezza in ordine alle situazioni a rischio reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti affidati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello, nonché dei relativi allegati, potranno essere presentate dall'OdV all'Amministratore Unico, sentite le competenti funzioni delle varie unità organizzative.

È facoltà dell'Amministratore Unico, nella propria autonomia decisionale, apportare modifiche formali e non sostanziali, qualora esse si rendano necessarie nel tempo.

Le regole contenute nel Modello si rivolgono:

- a) agli organi societari (intendendosi per tali l'Amministratore Unico e l'Organo di Controllo della Società e relativi componenti, laddove nominato);
- b) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- c) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- d) a tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- e) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai consulenti, *partner*, fornitori, agenti, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "**Destinatari**".

Il Modello e i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza; pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

3.6 DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO

Formano parte integrante e sostanziale del Modello:

- il Codice Etico;
- l'elenco dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'elenco delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;

- il sistema di deleghe, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nello svolgimento delle Attività Sensibili;
- il sistema delle procedure e dei controlli interni atto a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del Modello;
- la *Whistleblowing Policy*.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le procedure di cui sopra e che verranno anche successivamente adottati/aggiornati.

4. PROCESSI AZIENDALI E ATTIVITÀ A POTENZIALE “RISCHIO REATO”

A seguito dell'analisi preliminare del contesto aziendale, sono stati individuati i Processi e le Attività Sensibili nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto.

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili identificate sono state le seguenti:

- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio di esercizio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con le banche;
- Gestione della fatturazione attiva e passiva e relativa contabilizzazione;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Trasmissione delle richieste di acquisto ed esame delle offerte;
- Ricevimento fatture passive e autorizzazione al pagamento;
- Gestione della progettazione del prodotto e della documentazione tecnica relativa allo stesso;
- Coordinamento e gestione dell'attività di certificazione e conformità del prodotto;
- Tutela della proprietà intellettuale (marchi, brevetti, disegni);
- Gestione dei macchinari/impianti ai fini della produzione del prodotto;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Imballaggio e stoccaggio del materiale;

- Pianificazione commerciale (incluse visite ai clienti e partecipazione a fiere commerciali);
- Gestione delle vendite;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Gestione della politica retributiva e dei programmi di *benefit* dei dipendenti;
- Gestione dei codici di accesso ai sistemi informatici;
- Installazione e gestione di *software* (ERP, *software* contabili e di gestione del personale);
- Gestione del processo di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Attività formative dei dipendenti e gestione della relativa documentazione;
- Gestione dello smaltimento dei rifiuti.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'OdV, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della mappatura dei Processi e delle Attività Sensibili, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il Modello, ferme restando le finalità peculiari descritte al precedente paragrafo 1.11 - in relazione alle Linee Guida di Confindustria e al documento “*CoSo Framework SCIGR*” - e 1.1 - in relazione al Decreto - si inserisce in un più ampio sistema di gestione e controllo, al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Indecal ha individuato i seguenti presidi di controllo:

Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative devono essere articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali

e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si è dotata di strumenti organizzativi (organigramma, comunicazioni organizzative ecc.) improntati ai principi generali di: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (c.d. "procure" speciali o generali).

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: (i) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; (ii) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iii) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iv) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; (v) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto. A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri conferite, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento ecc.).

Procedure operative

I processi e le attività operative dovranno essere supportati da procedure interne, aventi le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli tra chi decide, chi esegue e chi controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'assunzione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di

controllo (quali riconciliazioni, quadrature ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

A tal fine, la Società si impegna a formalizzare un sistema di procedure specifiche, così da chiarire le modalità operative e le relative responsabilità nell'iter di gestione delle principali Attività Sensibili.

Attività di controllo e di monitoraggio

Le attività di controllo e di monitoraggio sono definite nel rispetto delle seguenti tipologie di compiti: (i) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; (ii) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni; (iii) revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili; (v) controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

Le attività di controllo e di monitoraggio della Società riguardano: (i) l'Amministratore Unico; (ii) l'Organismo di Vigilanza; (iii) il Responsabile per la sicurezza e, più in generale, tutto il personale aziendale.

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento di ogni attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali; i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa devono essere adeguatamente disciplinati.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è dalla Società demandata all'OdV e, laddove previsto, ai responsabili delle funzioni aziendali/collaboratori, previo costante confronto con l'OdV.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, facendo dipendere l'esclusione della responsabilità diretta dell'Ente dall'adozione e dalla efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a

prevenire la realizzazione degli illeciti penali dallo stesso considerati, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, “dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” cui è assegnato il “compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento”.

6.2 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 (artt. 6 e 7), le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia decisionale e indipendenza
- b) onorabilità e professionalità
- c) continuità d'azione

Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo all'organo dirigente (ad esempio, Amministratore Unico).

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una posizione paritetica a quella dell'organo dirigente, affinché possa esercitare anche su quest'ultimo un controllo effettivo, con libertà di autodeterminazione e azione, nonché un'autonomia decisionale nell'espletamento delle proprie funzioni di ispezione, di accesso alle informazioni e alle documentazioni aziendali, di controllo, di consultazione e di proposta. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che le scelte dell'OdV sull'effettività, sull'operatività e sull'adeguamento delle prescrizioni che costituiscono il Modello siano insindacabili.

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è altresì assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri.

L'indipendenza, infine, presuppone che i componenti dell'OdV (o il componente in caso di Organismo monocratico) non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di *business* che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

Onorabilità e cause di ineleggibilità

I componenti dell'OdV, a garanzia della loro posizione *super partes*:

- non intrattengono, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione

alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

- non sono titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- non ricoprono l'incarico di revisore contabile della Società;
- non sono stretti familiari dell'Amministratore della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- non si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono essere eletti membri dell'OdV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della Legge 31 maggio 1965 n. 575 (Legge contro la mafia);
- coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa *ex artt.* 444 e ss. c.p.p.³ o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli

³ Art. 444 c.p.p.: Applicazione della pena su richiesta.

1. L'imputato e il pubblico ministero possono chiedere al giudice l'applicazione, nella specie e nella misura indicata, di una sanzione sostitutiva o di una pena pecuniaria, diminuita fino a un terzo, ovvero di una pena detentiva quando questa, tenuto conto delle circostanze e diminuita fino a un terzo, non supera cinque anni soli o congiunti a pena pecuniaria. L'imputato e il pubblico ministero possono altresì chiedere al giudice di non applicare le pene accessorie o di applicarle per una durata determinata, salvo quanto previsto dal comma 3 *bis* e di non ordinare la confisca facoltativa o di ordinarla con riferimento a specifici beni o a un importo determinato.

1 *bis*. Sono esclusi dall'applicazione del comma 1 i procedimenti per i delitti di cui all'articolo 51, commi 3 *bis* e 3 *quater*, i procedimenti per i delitti di cui agli articoli 600 *bis*, 600 *ter*, primo, secondo, terzo e quinto comma, 600 *quater*, secondo comma, 600 *quater* 1, relativamente alla condotta di produzione o commercio di materiale pornografico, 600 *quinquies*, nonché 609 *bis*, 609 *ter*, 609 *quater* e 609 *octies* del codice penale, nonché quelli contro coloro che siano stati dichiarati delinquenti abituali, professionali e per tendenza, o recidivi ai sensi dell'articolo 99, quarto comma, del codice penale, qualora la pena superi due anni soli o congiunti a pena pecuniaria.

1 *ter*. Nei procedimenti per i delitti previsti dagli articoli 314, 317, 318, 319, 319 *ter*, 319 *quater* e 322 *bis* del codice penale, l'ammissibilità della richiesta di cui al comma 1 è subordinata alla restituzione integrale del prezzo o del profitto del reato.

2. Se vi è il consenso anche della parte che non ha formulato la richiesta e non deve essere pronunciata sentenza di proscioglimento a norma dell'articolo 129, il giudice, sulla base degli atti, se ritiene corrette la qualificazione giuridica del fatto, l'applicazione e la comparazione delle circostanze prospettate dalle parti, le determinazioni in merito alla confisca, nonché congrua la pena indicata, ne dispone con sentenza l'applicazione enunciando nel dispositivo che vi è stata la richiesta delle parti. Se vi è costituzione di parte civile, il giudice non decide sulla relativa domanda; l'imputato è tuttavia condannato al pagamento delle spese sostenute dalla parte civile, salvo che ricorrano giusti motivi per la compensazione totale o parziale. Non si applica la disposizione dell'articolo 75, comma 3. Si applica l'articolo 537 *bis*.

3. La parte, nel formulare la richiesta, può subordinarne l'efficacia alla concessione della sospensione condizionale della pena. In questo caso il giudice, se ritiene che la sospensione condizionale non possa essere concessa, rigetta la richiesta.

3 *bis*. Nei procedimenti per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 *ter*, 319 *quater*, primo comma, 320, 321, 322, 322 *bis* e 346 *bis* del codice penale, la parte, nel formulare la richiesta, può subordinarne l'efficacia all'esenzione dalle pene accessorie previste dall'articolo 317 *bis* del codice penale ovvero all'estensione degli effetti della sospensione condizionale anche a tali pene accessorie. In questi casi il giudice, se ritiene di applicare le pene accessorie o ritiene che l'estensione della sospensione condizionale non possa essere concessa, rigetta la richiesta.

effetti della riabilitazione: (i) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942 n. 267 e sue successive modifiche od integrazioni (Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa); (ii) a pena detentiva, non inferiore a un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del TUB, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.); (iii) per un delitto contro la pubblica amministrazione o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; (iv) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; (iv) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dall'inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* TUF.

Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Continuità d'azione

L'OdV deve (i) svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine (ii) essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

6.3 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, la Società identifica l'OdV in un organismo monocratico che riferisce all'Amministratore Unico.

In particolare, considerando l'applicazione dei principi sopra enunciati alla specifica realtà aziendale della Società, e in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, l'Amministratore Unico della Società ha ritenuto di affidare la funzione a un soggetto esterno particolarmente qualificato, con esperienza nel settore nel quale la Società svolge la propria attività, con competenze in ambito organizzativo e legale e con capacità specifiche nell'ambito dell'attività ispettiva e consulenziale. Tale soggetto è altresì in possesso dei requisiti soggettivi formali che garantiscono l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità e assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con l'Organo Amministrativo e con il vertice.

L'OdV si doterà di un *Regolamento interno per il funzionamento*, dallo stesso approvato, che ne descrive il funzionamento, l'organizzazione interna, l'attività di vigilanza e la gestione delle segnalazioni.

6.4 NOMINA, DURATA IN CARICA, DECADENZA, REVOCA E RINUNCIA AL MANDATO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla nomina dell'OdV provvede l'Amministratore Unico mediante apposita delibera: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti adeguati chiarimenti in merito alla professionalità del soggetto esterno cui è affidata la funzione di Organismo, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV nominato a seguito dell'approvazione del presente Modello resterà in carica per tre anni ed è rieleggibile.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte dell'Amministratore Unico.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, il soggetto esterno cui è affidata la funzione di Organismo:

- a) non deve svolgere funzioni di *business* all'interno della Società;
- b) non deve intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società e con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- c) non deve avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;
- d) non deve essere revisore contabile della Società;
- e) non deve risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- f) deve avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nel paragrafo 6.1 che precede.

L'OdV è tenuto a sottoscrivere, all'atto della nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente all'Amministratore Unico l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) a e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, l'OdV non può essere revocato dall'Amministratore Unico se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del D. Lgs. 231/2001;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 6.11 (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001);
- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo.

In caso di decadenza automatica dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore Unico, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

6.5 FUNZIONI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

1) Aggiornamenti, potestà normativa

- suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- indicare nella relazione annuale all'Amministratore Unico le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare nella relazione annuale all'Amministratore Unico l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

2) Verifiche e controlli

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'OdV, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi dirigenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea, che

informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *Management*:

(i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei Reati Presupposto; (ii) sui rapporti con i consulenti e i *partner* che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne.

3) *Formazione*

- collaborare, in accordo con il responsabile della formazione, per la definizione dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- segnalare la necessità di predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'*intranet* della Società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello.

4) *Sanzioni*

- coordinarsi con il *Management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti.

6.6 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha, per legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale ovvero sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti organi sociali o alle funzioni aziendali competenti. Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato dai dirigenti e dal *Management* della Società.

In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe conferite, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: (i) il controllo delle attività e delle aree di competenza; (ii) l'osservanza del Modello da parte dei dipendenti sottoposti alla loro direzione; (iii) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ove necessario per l'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la propria attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni relative all'OdV, allorquando esso sia dipendente della Società e si tratti di decisioni che incidono negativamente sulla remunerazione o sulla promozione o comportino il licenziamento, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Unico, sentito, laddove necessario, il responsabile per la gestione delle risorse umane.

Pertanto, l'Amministratore Unico della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- 1) potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- 2) potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori (laddove nominati) e di consulenti esterni;
- 3) potere di raccogliere informazioni presso tutti i dipendenti e i collaboratori, in relazione a tutte le attività della Società;
- 4) potere di richiedere ai responsabili delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'OdV;
- 5) potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, l'Amministratore Unico dovrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste di integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

6.7 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia e indipendenza nell'espletamento delle proprie funzioni, è assegnato allo stesso un *budget*, che viene deliberato annualmente su proposta dell'OdV stesso. È altresì facoltà dell'OdV, in caso di necessità, farsi assegnare ulteriori risorse, previa richiesta scritta e motivata.

L'OdV, per lo svolgimento dei compiti affidati, si avvale dell'ausilio e del supporto di tutte le funzioni aziendali della Società, allorché le attività di vigilanza richiedano profili professionali con competenze specifiche: in questo caso tutte le risorse impiegate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, avranno dipendenza funzionale dall'OdV e ad esso risponderanno per le attività assegnate. Inoltre, l'OdV, nell'espletamento dei compiti e sotto la propria diretta direzione e sorveglianza, potrà avvalersi dell'apporto tecnico di consulenti e professionisti esterni, i quali renderanno i pareri richiesti nel rispetto del *budget* e delle disponibilità finanziarie dell'OdV.

Il compenso spettante all'OdV è stabilito e assegnato dall'Amministratore Unico all'atto della nomina o all'atto di rinnovo dello stesso.

6.8 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DIRIGENTI

I flussi informativi rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei Reati Presupposto, in quanto utili a conoscere e gestire tempestivamente i rischi connessi allo svolgimento della propria attività. Senza un sistema informativo efficiente, che consenta alla Società di conoscere (e anticipare) tali rischi, non è possibile impostare azioni di risposta e attività di controllo.

Pertanto, l'OdV della Società riferisce all'Amministratore Unico in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e all'esigenza di eventuali aggiornamenti/adeguamenti del Modello e alle segnalazioni delle violazioni accertate.

A tal fine l'OdV predispone annualmente una relazione scritta per l'Amministratore Unico ove è contenuta un'analisi sintetica di tutte le attività svolte nel corso dell'anno (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili ecc.).

Inoltre, con cadenza annuale predispone e comunica il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con l'organo cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione preposta per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini

della commissione dei reati;

- con il responsabile della funzione risorse umane in ordine alla formazione e ai provvedimenti disciplinari;
- con il responsabile della funzione amministrazione e finanziaria in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con l'RSPP per le tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro;
- con i responsabili delle funzioni aziendali per le ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili.

6.9 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il tema dei flussi informativi trova una regolamentazione nell'art. 6, comma 2, lett. d), del D. Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello debba *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sul funzionamento del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso;
- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, avvenute o in corso di esecuzione.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, in merito a eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso, i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati Presupposto o delle pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate tempo per tempo dalla Società.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i mutamenti dell'assetto organizzativo della Società, compresi gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri e i mutamenti nei Processi sensibili;
- le atipicità o le anomalie riscontrate, da parte degli organi responsabili, nell'attuazione del Modello;

- i provvedimenti della pubblica autorità relativi all'instaurazione del procedimento per la responsabilità della Società ex D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti notificati dagli organi di polizia giudiziaria o altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società o un suo dipendente;
- le visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo esemplificativo, ASL; INPS; INAIL; Guardia di Finanza ecc.) e il loro esito/irrogazione di sanzioni;
- i contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico e il loro esito;
- l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- ogni accertamento di natura fiscale da parte del Ministero del Lavoro, degli Enti Previdenziali, dell'Antitrust e/o di altre Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta.

L'OdV è tenuto alla riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni di cui venga a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, secondo quanto previsto al paragrafo 6.11.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV. In particolare, tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'OdV dovranno essere (i) indirizzate presso la sede legale della Società al seguente indirizzo di posta: Via Niccolò Copernico, s.n.c., Gravina in Puglia (BA); (ii) oppure all'indirizzo mail che verrà istituito all'atto della nomina dell'Organismo.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni interne ed esterne in tema di *privacy*, secondo quanto previsto al paragrafo 6.12.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, avvalendosi, per i dovuti accertamenti, delle strutture deputate al controllo interno e propone l'adozione dei provvedimenti necessari.

A tal fine, sentito l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, riferisce all'Amministratore Unico l'avvenuta infrazione.

In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza in ordine alla propria identità, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

6.10 LA DISCIPLINA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti - all'interno di enti pubblici e privati - in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D. Lgs. n. 24 del 2023 (di seguito, il "Decreto *Whistleblowing*"), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *Whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. L'obiettivo della direttiva europea è quello di stabilire norme minime comuni al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, che all'esterno.

Tale quadro regolatore mira, dunque, a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti finalizzata alla prevenzione dei reati.

Il Decreto *Whistleblowing*, modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001⁴, ha previsto al comma 2 *bis* che i Modelli devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare i comportamenti illegittimi e ha istituito appositi canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante volto ad impedire eventuali condotte ritorsive da parte del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano: (i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti; (ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione (*id est*, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo); (iii) la maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli Enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; (iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC,

⁴ Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D. Lgs. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2 *ter* e 2 *quater* dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 170/2017.

anche per il settore privato⁵; (v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni⁶; (vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina.

Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi e i soggetti giuridici connessi al segnalante.

In ottica di *compliance* alla normativa introdotta, la Società provvederà ad adottare la *policy Whistleblowing* al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei Destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La *policy* si applicherà a: (i) i vertici aziendali e componenti degli organi sociali; (ii) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; (iii) tutti i dipendenti, lavoratori autonomi e collaboratori interni; (iv) i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività, anche occasionalmente a favore della Società; (v) i lavoratori e/o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società.

Qualora un soggetto abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito o una violazione della normativa nazionale e/o dell'Unione Europea, lo segnalerà prontamente al Gestore delle Segnalazioni, che sarà individuato dalla Società in un soggetto esterno avente adeguata formazione e competenza in materia.

La segnalazione potrà avvenire tramite il canale di segnalazione interno che verrà istituito, accessibile dal sito internet della Società.

⁵ Oltre alle segnalazioni c.d. "interne", viene stabilita, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (segnalazioni c.d. "esterne") in determinati casi: 1) quando non previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

⁶ Viene stabilita anche la possibilità di tutelare colui che segnala attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni (abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse).

Verrà altresì predisposta una casella di posta elettronica dedicata, che verrà monitorata e utilizzata dal Gestore delle Segnalazioni.

La Società garantirà la piena riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante). Non sarà tollerata alcuna misura ritrosiva verso il segnalante o persone a lui/lei vicine.

La *policy Whistleblowing* adottata dalla Società sarà presente sul sito internet di Indecal, nella sezione appositamente dedicata.

6.11 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni inerenti a violazioni, presunte o effettive, del Modello.

L'OdV si astiene, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi e non conformi alle funzioni proprie, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

6.12 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'OdV è conservata per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

L'OdV definisce le regole e le modalità di accesso al *data base* nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati.

7. FORMAZIONE DEI DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società quello di garantire una corretta conoscenza del Decreto, degli obblighi derivanti dal medesimo e delle regole di condotta da tenere sia con riferimento alle risorse già presenti, che a quelle future.

Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello è comunicata a tutti i dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione attraverso l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Unico sui contenuti del Decreto, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un *set* informativo (ad es. CCNL, Modello e Codice Etico adottato dalla Società, D. Lgs. 231/2001 ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione e l'informazione

L'attività di formazione e informazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, il responsabile delle risorse umane predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'OdV, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei contenuti minimi comuni, della normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Reati Presupposto), del Modello e del suo funzionamento, del Codice Etico e delle norme ivi contenute.

Indecel cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- *meeting* aziendali;
- corsi istituzionali in aula ovvero *web based*.

Il sistema di formazione e informazione è promosso e monitorato dall'OdV, che si coordina con il responsabile delle risorse umane al fine di favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Destinatari costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 9.

7.2 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società prevede altresì la diffusione del Modello a tutti coloro che intrattengono con la Società medesima rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, ovvero che si concretizzino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo:

- gli *outsourcers*;
- i consulenti;
- gli agenti e i procuratori;

- i fornitori e gli appaltatori di servizi;
- i *partner* commerciali.

In particolare, le unità organizzative di volta in volta coinvolte forniscono ai Terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Società del Modello.

Nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a informare i Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di conoscerne il contenuto.

Il mancato rispetto di dette clausole comporta, oltre l'irrogazione di sanzioni da parte della Società, la risoluzione di diritto del relativo contratto.

7.3 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello, in considerazione della realtà operativa della Società, rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

In ogni caso, i responsabili delle diverse unità organizzative ai vari livelli assicurano il recepimento dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

Il Modello è reso disponibile ai dipendenti, ai collaboratori, ai responsabili e agli esponenti aziendali sulla *intranet* aziendale.

8. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, devono osservare:

- il Codice Etico adottato dalla Società;
- le disposizioni del Modello, in particolare le disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nella Parte Speciale, i protocolli adottati e le procedure che verranno adottate con riferimento alle Attività Sensibili.

I Soggetti Apicali devono adempiere alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri

loro conferiti e devono altresì osservare:

- le previsioni dello Statuto Sociale;
- le delibere dell'Amministratore Unico.

I Soggetti Apicali e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I Soggetti Sottoposti devono eseguire le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

I principi generali cui devono essere conformate tutte le operazioni aziendali sono i seguenti:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione societaria;
- definizione e distribuzione delle responsabilità e dei relativi poteri evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale da fonti adeguatamente selezionate e monitorate e sulla base del fabbisogno;
- selezione, assunzione e gestione delle risorse umane secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dalla Società;
- analisi periodica delle conoscenze e delle competenze professionali di ciascuna unità operativa in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;
- adeguata formazione, informazione e addestramento del personale per lo svolgimento delle mansioni assegnate, dando particolare rilievo agli aspetti inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- definizione dei processi operativi prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che gli stessi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e trasparenza;
- tracciabilità delle scelte operative;
- previsione, nell'ambito dello scambio di informazioni tra fasi/processi contigui, di meccanismi (riconciliazioni, quadrature ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- costruzione e attuazione del complessivo sistema di organizzazione, gestione e controllo (procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi ecc.) in conformità alle politiche della Società;

- le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili e delle *best practices* di settore, nell'ambito di un completo e aggiornato piano dei conti.

I principi etici indicati dalle Linee Guida di Confindustria - che devono intendersi parte integrante del Modello - sono, in sintesi, i seguenti:

- imprescindibile rispetto, da parte dei Destinatari, di tutte le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui la Società opera o si troverà ad operare;
- ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- divieto di offrire doni o denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;
- nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

I principi etici appena richiamati sono stati ulteriormente specificati e integrati nell'ambito del Codice Etico adottato dalla Società.

In merito alla valutazione dei rischi aziendali e, in particolare, alla valutazione dei rischi di commissione di un Reato Presupposto, si precisa quanto segue:

- gli obiettivi di ciascuna unità operativa devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della stessa;
- devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio e aggiornamento;
- gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni;
- i processi di innovazione relativi a servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle misure indicate nel Modello ha l'obiettivo di prevenire la realizzazione degli illeciti penali indicati nel Decreto.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'applicabilità all'Ente dell'esimente prevista dalla citata disposizione di legge.

In particolare, il sistema disciplinare identifica le infrazioni alle disposizioni contenute nel Modello e/o alle procedure ivi richiamate, nonché le misure sanzionatorie che potranno essere adottate dalla Società per le rispettive tipologie di violazioni.

Il Modello, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i Destinatari e, pertanto, dovrà essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), mediante *“affissione in luogo accessibile a tutti”*.

L'irrogazione della sanzione disciplinare, per come specificato e previsto nei successivi paragrafi, è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nei confronti della persona fisica, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori esterni in violazione del Modello, per come previsto al paragrafo 9.10.

Il presente capitolo contiene dunque la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Indecal e al Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

9.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO

Fermi restando gli obblighi per la Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili possono essere, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- 1) inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico;

- 2) violazione di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 3) violazione di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto;
- 4) adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposto, anche se poi non effettivamente perfezionati quale fattispecie criminosa;
- 5) adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- 6) omissione di comunicazioni dovute all'OdV;
- 7) inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nella disciplina in materia di *Whistleblowing* con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante e alle segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (v. *supra*, paragrafo 6.9);
- 8) ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

9.3 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI SOGGETTI AL CCNL

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e precisamente:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Restano invariati i poteri già conferiti al *Management* aziendale per quanto riguarda l'accertamento

delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

9.4 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti delle disposizioni riportate nel Modello e/o nelle procedure richiamate dallo stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL per i dirigenti industriali.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un Reato Presupposto, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello possono essere, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- 1) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposto riconducibili alla Società;
- 2) violazione di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei Reati Presupposto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari ed alle competenti direzioni aziendali.

9.5 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

In caso di violazione da parte dell'Amministratore Unico delle disposizioni riportate nel Modello e/o nelle procedure richiamate dallo stesso, l'OdV deve informare la funzione/direzione amministrativa per l'adozione degli opportuni provvedimenti, al fine di applicare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca dalla carica o dall'incarico attribuito.

Inoltre, al momento della nomina di un nuovo amministratore, lo stesso deve sottoscrivere un

impegno unilaterale di rispetto degli obblighi previsti dal Modello, nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati Presupposto.

9.6 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione da parte dell'OdV delle disposizioni riportate nel Modello e/o nelle procedure richiamate dallo stesso, uno qualsiasi tra i responsabili delle varie unità organizzative deve informare immediatamente l'Amministratore Unico per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dall'incarico e la conseguente nomina di un nuovo Organismo.

9.7 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, ovvero di un apposito modulo a corredo, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle misure sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- 1) all'intenzionalità del comportamento e/o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) al comportamento complessivo del collaboratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- 3) alle modalità di conseguimento del risultato;
- 4) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione del contratto e/o del Codice Etico.

9.8 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Le violazioni delle disposizioni riportate nel Modello e/o nelle procedure richiamate dallo stesso da parte dei soggetti Terzi che, pur non appartenendo alla Società, operano per conto e/o nell'interesse della stessa (quali *outsourcer*, consulenti ed appaltatori di servizi) sono sanzionati in conformità a quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti coinvolti, salvo diversa decisione dell'Organo Amministrativo.

9.9 AZIONE DI RISARCIMENTO DANNI

Indecal promuove l'azione di risarcimento danni in presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in caso di accertamento della responsabilità dell'autore dell'illecito e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società, danno consistente anche nell'applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'OdV svolge continuamente la propria attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari e quanto prescritto dal Modello stesso.

L'OdV effettua, periodicamente, specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da Indecal in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, è svolta una rassegna di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Destinatari rispetto alla problematica della responsabilità penale d'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di relazione annuale all'Amministratore Unico. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

PARTE SPECIALE

1. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE

La Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee, le regole e i principi di comportamento che tutti i Destinatari devono osservare al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche Attività Sensibili svolte da Indecal, la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle varie attività.

In particolare, l'obiettivo della Parte Speciale è di chiarire a tutti i Destinatari un puntuale quadro organizzativo e gestionale di riferimento e fornire i protocolli da rispettare e ai quali conformarsi nell'ambito dell'esercizio delle varie attività.

Indecal si adopera al fine di dare adeguata informativa ai Destinatari circa il contenuto della Parte Speciale, anche limitatamente alle parti di rispettivo interesse.

È compito dei responsabili dei processi aziendali rilevanti garantire l'allineamento dei sistemi di controllo ai protocolli di seguito descritti.

È responsabilità dell'OdV, in coerenza con le funzioni assegnate, verificare l'aderenza e la concreta attuazione dei protocolli indicati nelle rispettive aree di attività e processi aziendali a rischio. A tal fine, le aree a rischio di cui alla presente Parte Speciale saranno oggetto di specifiche e periodiche attività di monitoraggio da parte dell'OdV.

2. MAPPATURA DEI PROCESSI STRUMENTALI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Lo scopo della mappatura dei Processi/Attività Sensibili è:

- descrivere il profilo di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- associare un livello di rischio "intrinseco" - ossia legato alle condizioni ambientali del settore di riferimento, che possono prescindere dai sistemi di controllo di Indecal - ad ogni singolo Processo/Attività Sensibile.

L'individuazione dei Processi e delle Attività Sensibili è stata sviluppata secondo l'approccio descritto nel paragrafo 3.3 della Parte Generale.

L'analisi del potenziale profilo di rischio della Società costituisce il presupposto necessario per consentire a Indecal di definire e adottare un Modello ragionevolmente idoneo a prevenire le più comuni modalità di realizzazione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001. Tuttavia, le analisi effettuate per la rilevazione del potenziale profilo di rischio aziendale non consentono di escludere a priori che altre modalità di commissione dei reati (differenti da quelle ipotizzate nel corso dell'analisi) possano verificarsi all'interno dell'organizzazione, anche a prescindere dall'implementazione del Modello medesimo.

A questo proposito, si sottolinea che il profilo di rischio rimane potenziale in quanto individuato come “rischio inerente”, cioè, implicito nella natura stessa dell’attività, indipendentemente dalle misure introdotte per ridurre l’impatto (economico/patrimoniale) e la probabilità di accadimento di un evento avverso (commissione di un illecito) comprese le attività di controllo adottate.

In particolare, è responsabilità dell’Amministratore Unico, con il supporto dell’OdV, rivedere periodicamente e aggiornare la mappatura e la valutazione del potenziale livello di rischio delle attività aziendali rispetto al D. Lgs. 231/2001. La valutazione del rischio, infatti, potrebbe essere influenzata da fattori quali, a titolo esemplificativo:

- l’ampliamento delle fattispecie di reato trattate dal D. Lgs. 231/2001 e l’identificazione di nuove aree di attività o processi aziendali "a rischio";
- i mutamenti organizzativi e/o di processo nell’ambito della Società o delle strutture partecipate;
- la rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività aziendale;
- la valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell’inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata Attività Sensibile.

3. NOZIONI GENERALI APPLICABILI A TUTTI O A UNA PLURALITÀ DI REATI

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D. Lgs. 231/2001 è collegato il regime di responsabilità a carico della Società, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all’intero sistema di controllo di Indecal.

Anche il Codice Penale e in generale il sistema penale italiano è strutturato in una parte generale, applicabile a tutte le fattispecie di reato e in una parte speciale dedicata ai singoli reati e alle condotte particolari che li concretizzano.

La condotta da tenere o da non tenere per evitare la commissione di reati è quindi la risultante della combinazione tra regole generali e regole particolari.

Al fine di perseguire la finalità della Parte Speciale di indirizzare e coordinare le condotte dei Destinatari del Modello è pertanto opportuno introdurre le nozioni generali comuni ad ogni reato:

- **Reato consumato:** il reato, dal punto di vista dinamico, si snoda nel tempo e si realizza

secondo un c.d. *iter criminis* più o meno complesso, articolandosi in fasi che logicamente si succedono l'una all'altra. Tali fasi sono:

- (i) l'**ideazione** che corrisponde al periodo di tempo durante il quale nel soggetto nasce e si sviluppa l'idea di commettere il reato. L'ideazione del reato sfocia nella risoluzione criminosa, cioè nel proposito (giunto a maturazione) di commettere il reato;
 - (ii) l'**esecuzione** che coincide con l'attuazione della risoluzione criminosa e consiste nella realizzazione del tipo di comportamento previsto (e vietato) dalla singola norma penale incriminatrice, cioè la c.d. condotta tipica del reato;
 - (iii) la **consumazione** che consiste nella realizzazione del comportamento tipico vietato dalla norma. Di regola, ogni reato ha per effetto la lesione o la messa in pericolo di un bene protetto dall'ordinamento (c.d. evento giuridico): **quando appunto si determina l'effettiva lesione o messa in pericolo di tale bene, si ha consumazione del reato.**
- **Reato tentato:** la figura del delitto tentato è disciplinata dall'art. 56 c.p., il quale dispone che, chiunque compia atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde del delitto tentato anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica. Gli atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto sono quelli che esteriorizzano un'intenzione criminosa, senza però che il crimine sia stato commesso; o perché manca l'evento nonostante la condotta sia stata realizzata, oppure perché la condotta è stata realizzata solo in parte.
 - **Reato di evento:** si definiscono "reati di evento" tutti i reati per i quali è necessario che a una determinata condotta segua una specifica conseguenza. Rientrano, dunque, nella categoria dei c.d. reati di evento tutte quelle fattispecie in cui è possibile separare l'azione dall'evento, la causa dall'effetto, purché il secondo sia conseguenza diretta della prima. Ciò che punisce la legge è l'evento, non l'azione.
 - **Reato di condotta:** la condotta è quel fatto umano, costituito da un'azione o un'omissione, che dà luogo al reato. La condotta può essere attiva (reati di azione o commissivi), o omissiva (reati omissivi). La condotta attiva è quel comportamento umano teso a causare una modifica, un cambiamento nella realtà circostante. Diversamente, la condotta omissiva è caratterizzata da un atteggiamento di inerzia, di passività del soggetto che avrebbe dovuto compiere un'azione che la legge gli prescrive, ma, di fronte all'obbligo di compiere quest'azione doverosa, rimane inerte.

Si definiscono dunque reati di “pura” condotta tutti quei reati che si compiono soltanto con la condotta del soggetto, senza che sia richiesto il verificarsi di un determinato evento.

- **Reato continuato:** l'istituto giuridico del reato continuato è previsto e disciplinato dall'art. 81, comma 2, c.p. Tale norma indica quali sono gli elementi essenziali per configurare l'esistenza di tale istituto e nello specifico: a) una pluralità di azioni o omissioni; b) più violazioni di una medesima o di diverse disposizioni di legge; c) identità del disegno criminoso. Con riferimento al punto a) deve trattarsi di più azioni, da intendersi come pluralità di condotte autonome che sfociano in più episodi criminosi e non, quindi, in più atti unificabili in un'unica azione. Affinché si tratti di reato continuato, più azioni in senso naturalistico devono essere finalizzate alla realizzazione di un unico scopo e si susseguono nel tempo senza un'apprezzabile interruzione. Un'altra fondamentale caratteristica del reato continuato consiste nella univocità del disegno criminoso. Ciò significa che, seppur il reo commetta più illeciti autonomi tra di loro, è necessario che tutti siano finalizzati alla realizzazione di un medesimo scopo.
- **Reato Proprio:** la distinzione tra reato proprio e improprio è particolarmente rilevante, perché, la prima tipologia di reato si configura solo se il soggetto agente assume una particolare qualifica stabilita e identificata dalla legge, la seconda tipologia di reati può essere commessa da “chiunque”.

Nello specifico, al fine di tutelare il buon andamento e l'imparzialità degli uffici pubblici, alcuni comportamenti assumono rilevanza penale solo ed esclusivamente se commessi da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, mentre non costituiscono reato se commessi da un cittadino “comune”.

Nell'ambito di un reato proprio, è possibile che con il soggetto attivo che assume la qualifica richiesta dalla norma concorra anche un soggetto che di tale qualifica è sprovvisto. In tal caso, il primo soggetto è detto “intraneo”, mentre l'altro è denominato “estraneo”.

Giova evidenziare che potrà sussistere in capo all'ente una responsabilità da reato anche nell'ipotesi del cosiddetto concorso dell'estraneo nel reato “proprio”. In particolare, la responsabilità in concorso – ai sensi dell'art. 110 c.p. – dell'estraneo può ricorrere laddove quest'ultimo concorra nel reato proprio del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio (es. abuso in atti d'ufficio). In tal caso, il soggetto “estraneo” risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato ai

sensi dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti.

- **Circostanze attenuanti:** le circostanze attenuanti consistono in un c.d. elemento accessorio del reato nel senso che di per sé non sono indispensabili per la sussistenza dello stesso (che, nella sua struttura, è già perfetto), ma possono determinare una minore gravità del reato comportando una diminuzione della pena. Le circostanze attenuanti possono essere suddivise in:
 - (i) comuni in quanto si trovano nella parte generale del Codice Penale e sono applicabili a tutte le tipologie di reato;
 - (ii) speciali in quanto sono applicabili solo a determinate fattispecie di reato (ad es. artt. 576 e 625 c.p.);
 - (iii) intrinseche in quanto riguardano la condotta illecita;
 - (iv) estrinseche in quanto sono estranee all'esecuzione e/o consumazione del reato e riguardano i c.d. fatti successivi;
 - (v) a efficacia comune e cioè determinano una diminuzione della pena fino a 1/3;
 - (vi) a efficacia speciale e cioè possono comportare a seconda dei casi, l'applicazione di una pena diversa da quella prevista dal Codice penale per il reato non circostanziato; la determinazione di una pena in maniera indipendente da quella ordinaria del reato; l'applicazione di una diminuzione della pena nella misura di 1/3 della pena base;
 - (vii) oggettive e cioè riguardanti la natura, l'oggetto, il tempo, il luogo dell'azione, nonché la gravità del danno o del pericolo e le condizioni e qualità personali della persona dell'offeso;
 - (viii) soggettive e cioè riguardano le condizioni o qualità personali del colpevole, l'intensità del dolo o il grado della colpa e i rapporti tra agente e soggetto passivo del reato.
- **Circostanze aggravanti:** le circostanze aggravanti consistono in un c.d. elemento accessorio del reato nel senso che di per sé non sono indispensabili per la sussistenza dello stesso (che, nella sua struttura, è già perfetto), ma possono determinare una maggiore gravità del reato comportando conseguentemente un aumento della pena. Le circostanze aggravanti possono essere suddivise in:
 - (i) comuni in quanto si trovano nella parte generale del Codice Penale e sono applicabili a tutte le tipologie di reato;
 - (ii) speciali in quanto sono applicabili solo a determinate fattispecie di reato (ad es. artt. 576 e 625 c.p.);

- (iii) intrinseche in quanto riguardano la condotta illecita;
 - (iv) estrinseche in quanto sono estranee all'esecuzione e/o consumazione del reato e riguardano i c.d. fatti successivi;
 - (v) a efficacia comune e cioè determinano un aumento della pena fino a 1/3;
 - (vi) a efficacia speciale e cioè possono comportare a seconda dei casi, l'applicazione di una pena diversa da quella prevista dal Codice penale per il reato non circostanziato; la determinazione di una pena in maniera indipendente da quella ordinaria del reato; l'applicazione di un aumento della pena nella misura di 1/3 della pena base;
 - (vii) oggettive e cioè riguardanti la natura, l'oggetto, il tempo, il luogo dell'azione, nonché la gravità del danno o del pericolo e le condizioni e qualità personali della persona dell'offeso;
 - (viii) soggettive e cioè riguardano le condizioni o qualità personali del colpevole, l'intensità del dolo o il grado della colpa e i rapporti tra agente e soggetto passivo del reato.
- **Concorso di reati:** si ha concorso di reati quando un soggetto viola più volte la legge penale e perciò è chiamato a rispondere di più reati. Il concorso può essere:
- (i) materiale, quando è caratterizzato dal fatto che i vari reati sono posti in essere con una pluralità di azioni od omissioni;
 - (ii) formale, quando i vari reati vengono realizzati con una sola azione od omissione;
 - (iii) apparente, quando la molteplicità di reati è solo apparente, in quanto la violazione della norma penale è sostanzialmente unica (in tale caso ricorrerà la figura del concorso apparente di norme, attenendo ai rapporti tra disposizioni normative e non al concorso di reati).

Non si ha concorso di reati in tutti quei casi in cui la legge, nella previsione tipica della singola norma incriminatrice, fa rientrare più fatti che, singolarmente considerati, costituiscono reati diversi (così, ad esempio, la rapina comprende le fattispecie del furto e della violenza privata).

- **Concorso di persone nel reato:** il concorso di persone nel reato è un istituto disciplinato dall'art. 110 c.p.p. in base al quale rispondono a pari titolo tutti coloro che hanno apportato alla realizzazione del reato un contributo causalmente riconducibile al compimento dello stesso. Strutturalmente il concorso è composto dai seguenti elementi:
- (i) pluralità di persone;
 - (ii) realizzazione della fattispecie criminosa;
 - (iii) contributo di ciascun concorrente alla realizzazione del reato;

(iv) elemento soggettivo.

- **Dolo:** il delitto doloso costituisce il modello fondamentale di illecito penale, dal momento che il dolo rappresenta il normale criterio di imputazione soggettiva.

Secondo la definizione legislativa (art. 43 c.p.), la nozione del dolo si incentra su tre elementi: rappresentazione (o coscienza o conoscenza o previsione), volontà, evento dannoso o pericoloso. L'elaborazione dogmatica ha, da tempo, individuato diverse forme di dolo.

- **Dolo generico:** il dolo generico corrisponde alla nozione tipica di dolo, nel senso che esso consiste nella coscienza e volontà di realizzare gli elementi costitutivi di un reato: caratteristica del dolo generico è la congruenza tra volontà e realizzazione, cioè è necessario che il contenuto del volere trovi attuazione nella realtà, almeno a livello di tentativo.
- **Dolo specifico:** il dolo specifico consiste in uno scopo o in una finalità particolare e ulteriore che l'agente deve prendere di mira, ma che non è necessario si realizzi effettivamente perché il reato si configuri.
- **Dolo eventuale:** la problematica di questa figura di dolo deriva dal suo collocarsi in una zona limite con la colpa con previsione o cosciente.

La configurabilità del dolo eventuale ha, innanzitutto, quale presupposto che il soggetto agisca senza il fine di commettere il reato (altrimenti, egli agirebbe con dolo intenzionale). Piuttosto, l'agente deve rappresentarsi la commissione di un reato soltanto come conseguenza possibile di una condotta diretta ad altri scopi.

- **Colpa:** gli altri criteri di imputazione soggettiva – e cioè la colpa e la preterintenzione – operano, invece, soltanto nei casi espressamente previsti dalla legge (art. 42, comma 2, seconda parte, c.p.).

L'art. 43 c.p. definisce il delitto *“colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente, e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline”*.

Questa disposizione, nel prevedere gli elementi strutturali del delitto colposo, richiama requisiti di natura psicologica e requisiti a carattere normativo.

Per quanto attiene i primi, la struttura psicologica della colpa presuppone, innanzitutto, l'assenza della volontà diretta a commettere il fatto: la realizzazione della fattispecie colposa deve, quindi, non essere voluta.

Per quanto riguarda il secondo elemento costitutivo, esso è tradizionalmente identificato nell'inottemperanza alle regole finalizzate a garantire la salvaguardia di determinati beni giuridici.

La violazione delle norme a contenuto precauzionale – si tratti di norme di diligenza, prudenza o perizia – rileva sul piano della tipicità, in quanto ogni illecito colposo si conforma sulla base del rapporto intercorrente fra la trasgressione del dovere oggettivo di diligenza e i restanti elementi della fattispecie incriminatrice. Sicché, il contenuto del dovere di diligenza muta in funzione del tipo di fattispecie che viene in questione.

Da ultimo, preme rilevare che il giudizio di prevedibilità ed evitabilità dell'evento deve essere effettuato *ex ante* in base al parametro oggettivo dell'*homo eiusdem professionis et conditionis*: cioè, la misura della diligenza, della perizia e della prudenza dovute sarà quella del modello di agente che svolga la stessa professione o stesso mestiere dell'agente effettivo.

- **Colpa cosciente:** la colpa con previsione o cosciente si ha rispetto alle ipotesi in cui l'agente non vuole commettere il reato, ma si rappresenta l'evento come possibile conseguenza della sua condotta.

Il legislatore ha in tal senso espressamente previsto, secondo l'art. 61, n. 3, c.p., un aggravamento di pena per aver agito nonostante la previsione dell'evento.

- **Errore:** nella trattazione della colpevolezza, riveste un ruolo fondamentale la problematica dell'errore. E infatti, se la volontà colpevole presuppone la conoscenza degli elementi costitutivi del fatto criminoso, la mancata o falsa rappresentazione – da parte dell'agente – di uno o più requisiti dell'illecito penale avrà come effetto di escludere la punibilità, appunto per il venire meno dell'elemento soggettivo del reato. Vengono, dunque, in gioco le c.d. cause di esclusione della colpevolezza o scusanti.

Anche nell'ambito del diritto penale è radicata la tradizionale distinzione tra "*errore di fatto*" e "*errore di diritto*": il primo consiste in una mancata o erronea percezione della realtà esterna; il secondo si traduce, invece, nell'ignoranza o erronea interpretazione di una norma giuridica, penale o extra penale.

All'errore è equiparata l'ignoranza, in quanto sia la mancanza di conoscenza, sia l'erronea conoscenza di un dato elemento provocano il medesimo effetto psicologico, cioè impedire che l'agente si renda conto di commettere un fatto integralmente corrispondente ai requisiti previsti da una fattispecie incriminatrice.

Distinto dall'errore o ignoranza è lo stato di dubbio: finché il soggetto versa nell'incertezza circa la presenza o l'assenza di determinati requisiti di fattispecie,

mancano i presupposti sia di una conoscenza del tutto esatta, sia di un vero e proprio errore.

- **Cause di giustificazione:** come si è già rilevato, alla realizzazione di una condotta tipica si accompagna il carattere antigiuridico del fatto. Ma l'antigiuridicità viene meno se una norma diversa da quella incriminatrice autorizza o impone quel medesimo fatto che costituirebbe reato: si definiscono cause di esclusione dell'antigiuridicità o cause di giustificazione o, ancora, scriminanti/esimenti, quelle situazioni normativamente previste in presenza delle quali viene meno il contrasto tra un fatto conforme ad una fattispecie incriminatrice e l'intero ordinamento giuridico.

Ciò posto, di seguito si passano in rassegna alcuni istituti rientranti nel novero delle cause di giustificazione.

- **Consenso dell'avente diritto:** a norma dell'art. 50 c.p. non è punibile chi lede o pone in pericolo un diritto, col consenso della persona che può validamente disporre. È evidente il fondamento di tale previsione normativa: non vi è ragione per cui lo Stato appresti la tutela penale di un interesse alla cui salvaguardia il titolare mostra di rinunciare consentendone, appunto, la lesione.
- **Esercizio di un diritto:** a norma dell'art. 51 c.p., l'esercizio di un diritto (...) esclude la punibilità.

La ragione giustificatrice della scriminante va ravvisata nella prevalenza dell'interesse di chi agisce esercitando un diritto rispetto agli interessi eventualmente confliggenti. Nello stesso tempo, la ragion d'essere della non punibilità riposa sull'esigenza di rispettare il principio di non contraddizione all'interno di uno stesso ordinamento giuridico: sarebbe, infatti, logicamente contraddittorio che, da un lato, una norma concedesse un potere di agire e, dall'altro, ne sanzionasse penalmente l'esercizio.

- **Adempimento di un dovere:** l'art. 51 c.p. stabilisce, altresì, che l'adempimento di un dovere imposto da una norma giuridica o da un ordine legittimo della pubblica Autorità, esclude la punibilità.

La *ratio* della scriminante va individuata nell'esigenza di rispettare il principio di non contraddizione all'interno dell'ordinamento giuridico: come è stato ben detto, non è ragionevolmente pensabile che uno stesso ordinamento giuridico imponga ad un soggetto un obbligo di agire o di non agire, e contemporaneamente gli minacci una sanzione per il caso in cui agisca o non agisca.

4. REATI ASSOCIATIVI

In ordine ai reati associativi, stante la loro astratta applicabilità a una serie indefinita di Processi e riguardando la commissione di più fattispecie delittuose, è opportuno esplicitarne nel dettaglio le caratteristiche.

Innanzitutto, a livello di *excursus* e inquadramento normativo, l'ingresso dei reati associativi nel catalogo dei Reati Presupposto aveva avuto inizio nel 2006, con la Legge n. 146 sul crimine organizzato transnazionale: in base all'art. 10 di tale legge, l'associazione per delinquere semplice, quella di tipo mafioso, quella finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.p.r. 43/1973) e quella finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990) - qualora caratterizzate dalla transnazionalità di cui all'art. 3 della medesima l. 146/2006 - potevano (dal 12 aprile 2006 - data di entrata in vigore del provvedimento) generare la responsabilità amministrativa degli enti.

Nel 2006 si era, dunque, creato un quadro normativo anomalo nel quale il reato associativo non comportava conseguenze punitive dirette per l'ente, se non quando fosse stato commesso in più di uno Stato o fosse stato commesso in uno Stato, ma parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo fossero avvenute in un altro Stato, oppure fosse stato implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato, oppure ancora avesse avuto effetti sostanziali in un altro Stato (così le lettere a, b, c e d dell'art. 3 L. 146/2006).

Sino alla primavera del 2006, quindi, l'associazione per commettere delitti, nelle sue note caratteristiche di durata, programmazione e organizzazione, esulava dalla responsabilità da reato degli enti: questi potevano incorrere nell'interdizione definitiva se stabilmente impiegati per la realizzazione dei singoli Reati Presupposto fino a quel momento contemplato agli artt. 24 e ss. Pochi anni più tardi, la Legge 94/2009 uniformava l'approccio, intervenendo direttamente nel corpo del D. Lgs. 231/2001 prevedendo il nuovo art. 24 ter.

L'articolo, rubricato "*delitti di criminalità organizzata*", ha attratto diverse fattispecie tra quelle capaci di generare la responsabilità dell'ente, suddividendole, ai fini della cornice edittale pecuniaria, in due fasce di gravità: al primo comma, (i) l'associazione per delinquere finalizzata alla commissione delle fattispecie inerenti la riduzione in schiavitù e l'immigrazione di cui all'art. 416, comma 6, c.p., (ii) l'associazione anche straniera di tipo mafioso, (iii) lo scambio elettorale politico-mafioso, (iv) il sequestro di persona a scopo di estorsione, (v) l'associazione finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 d.p.r. 309/1990, punite con la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote; al secondo comma, la fascia comprensiva delle ipotesi

di cui all'art. 416 c.p., esclusa quella di cui al comma 6, delle ipotesi di cui all'art. 407, comma 2 a), n. 5, c.p.p. (ovverosia alcuni gravi delitti concernenti le armi, in primo luogo, da guerra), punite con la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Per entrambe le fasce, infine, è prevista un'identica cornice per l'applicazione di sanzioni interdittive di durata non inferiore a un anno. Chiude il quadro normativo la previsione circa l'applicazione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, di cui al comma 4, per l'ente usato stabilmente allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati in questione, in termini quindi analoghi a quanto previsto più generalmente dall'art. 16, comma 3, del Decreto.

Da notare, ancora, che il comma 1, primo periodo, dell'art. 24 ter, comprende non solo, le fattispecie specificamente menzionate, ma anche le fattispecie delittuose commesse avvalendosi delle condizioni di cui all'art. 416 bis c.p., ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.

Posto tale inquadramento normativo, preme adesso soffermarsi sugli aspetti di diritto sostanziale inerenti agli elementi caratterizzanti tutti i reati associativi.

In primo luogo, dobbiamo tenere distinti i reati associativi dall'istituto del concorso di persone nel reato, rientrando, quest'ultimo, in una delle forme di manifestazione del reato (vedi *supra*).

In particolare, quando più soggetti insieme realizzano un reato si ha il c.d. concorso di persone nel reato. Tale figura è indicata come concorso eventuale di persone per distinguerlo da quello c.d. *necessario* o del *reato necessariamente plurisoggettivo*, in cui la pluralità dei soggetti attivi è imposta direttamente dal legislatore tra gli elementi costitutivi del reato (come, ad esempio, per i reati di duello o di rissa).

Ne deriva che non si può partecipare o concorrere nel reato associativo, se non facendo parte *tout court* dell'associazione medesima; viceversa, il soggetto che rimane estraneo all'associazione non può prendere parte dall'esterno a un illecito che, come quello associativo, richiede, per definizione, l'assunzione del ruolo di partecipe interno (purché autore di comportamenti che, obiettivamente, avvantaggino l'associazione criminosa e purché sia presente il relativo elemento soggettivo di partecipazione).

Ciò posto, l'elemento essenziale dei reati associativi è l'accordo associativo, il quale crea un vincolo permanente a causa della consapevolezza di ciascun associato di far parte del sodalizio e di partecipare, con contributo causale, alla realizzazione di un duraturo programma criminale. L'elaborazione giurisprudenziale, sul punto, ha inteso la struttura come un elemento caratterizzante l'associazione criminale, ma tale elemento costitutivo non deve essere

necessariamente complesso e deve ritenersi sussistente in un gruppo di più di due persone che si è costituito deliberatamente e che agisce, in modo concertato, allo scopo di commettere reati. In sintesi, gli elementi comuni per la configurabilità dei c.d. reati associativi sono:

1. la partecipazione alle attività criminali di detta organizzazione;
2. la fornitura di informazioni o mezzi materiali;
3. il reclutamento di nuovi componenti dell'organizzazione;
4. il finanziamento, ovvero il comportamento consistente in un'intesa con una o più altre persone per porre in essere un'attività che, se attuata, comporterebbe la commissione di reati, anche se la persona in questione non partecipa all'esecuzione materiale.

Fatta la superiore premessa, data la pervasività dei reati, al fine di prevenire la commissione di reati riconducibili ai “*Delitti di criminalità organizzata*” di cui all'art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001 e L. 146/2006, tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto dei divieti e ai principi generali di condotta di seguito riportati.

In particolare, a tutti coloro che operano per conto della Società è fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, considerati individualmente o collettivamente, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato previste dall'art. 24 ter del Decreto e dall'art. 10 della L. 146/2006;
- utilizzare, anche occasionalmente, la Società o una sua funzione aziendale allo scopo di consentire o agevolare la commissione di uno o più delitti di criminalità organizzata o uno o più reati transnazionali;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo;
- riconoscere compensi in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- ricevere compensi per forniture o prestazioni inesistenti o che esulano dalla ordinaria attività d'impresa;
- erogare liberalità a favore di enti e soggetti inseriti nelle liste di riferimento;
- assumere personale risultante dalle liste di riferimento.

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra vige l'obbligo di:

- verificare che qualunque transazione finanziaria presupponga la previa conoscenza del beneficiario, quantomeno diretto, della relativa somma di denaro;
- verificare che gli incarichi di rilevante valore siano conclusi con le persone fisiche e giuridiche verso le quali siano state preventivamente svolte idonee verifiche, controlli ed

accertamenti (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: consultazione delle Liste di Riferimento, controllo dell'eventuale presenza nelle stesse, referenze personali, ecc.);

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e delle controparti contrattuali, anche attraverso la consultazione, ai fini dei controlli antimafia, delle c.d. *White List*, tenute dalle Prefetture e previste dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal DPCM del 18 aprile 2013;
- verificare che i dati raccolti relativamente ai rapporti con terzi siano completi ed aggiornati sia per la corretta e tempestiva individuazione dei medesimi, sia per una valida valutazione del profilo;
- verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- espletare i controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi. Tali controlli devono tener conto della sede legale della società controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie;
- effettuare le opportune verifiche sulla tesoreria;
- determinare i requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti e fissare dei criteri di valutazione delle offerte nei contratti *standard*;
- identificare una funzione responsabilità della definizione e valutazione delle offerte nei contratti *standard*;
- identificare la funzione aziendale responsabilità dell'esecuzione del contratto, con indicazione di compiti, ruoli e responsabilità;
- adottare adeguati programmi di formazione del personale.

5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO

5.1 PROTOCOLLI DI CONTROLLO GENERALI

Sistema procedurale

I codici, le politiche, le direttive, le procedure, i *vademecum* e le istruzioni di lavoro che verranno codificate da Indecal avranno come obiettivo la definizione di precise linee guida e di indicazioni operative per la gestione dei Processi e delle Attività Sensibili.

È evidente che tale sistema procedurale è per sua natura dinamico, in quanto soggetto alle

mutabili esigenze operative e gestionali della Società tra cui, a puro titolo di esempio, cambiamenti organizzativi, mutate esigenze di *business*, modifiche nei sistemi normativi di riferimento ecc.

La dinamicità del sistema procedurale implica il suo continuo aggiornamento, che si riflette, unitamente alle esigenze espresse nella Parte Generale, nella necessità di adeguamento del Modello.

Il sistema procedurale nel suo complesso ha natura obbligatoria e non derogabile per tutti i Destinatari del Modello.

Il sistema procedurale specifica le principali linee guida, sia di natura generale che puntuale, con cui la Società organizza e controlla le attività gestionali.

Il sistema procedurale è lo strumento primario con cui i responsabili di funzione indirizzano e controllano la gestione aziendale delegando alla prassi operativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalle procedure, il governo delle singole “operazioni”, intendendo come tali le “unità minime di lavoro” che compongono un’attività.

Il livello di formalizzazione complessiva del sistema procedurale, consistente nell’esistenza, nell’accessibilità e nella chiarezza di un quadro globale di riferimento che permetta a tutti i soggetti rilevanti di orientarsi in maniera univoca nella gestione delle attività aziendali, costituisce, di per sé, un indicatore significativo delle capacità di presidio organizzativo della Società.

La Società adotterà una serie di presidi e di controlli che regoleranno tutti i Processi e le Attività Sensibili, anche trasversalmente.

Codice Etico

Il Codice Etico adottato dalla Società è riportato in allegato al Modello.

5.2 PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIFICI

5.2.1 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO

- ❖ La maggior parte dei reati disciplinati dal Decreto trovano come presupposto l’instaurazione di relazioni, dirette o indirette, con la Pubblica Amministrazione. Pertanto, appare necessaria una preliminare delimitazione delle nozioni di Pubblico Ufficiale (di seguito, per brevità, anche “**PU**”); di Incaricato di Pubblico Servizio (di seguito, per brevità, anche “**IPS**”) così come definite dal codice penale e di Pubblica

Amministrazione (di seguito, per brevità, anche “**P.A.**”) così come esplicitata nel parere del Consiglio di Stato 11482/2004.

Una elencazione delle Pubbliche Amministrazioni è contenuta nell’art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001, che, al dichiarato fine di disciplinare “*l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, precisa che: “*per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D. Lgs. 30 luglio 1999 n. 300*”.

- **Pubblico Ufficiale**: agli effetti della legge penale (art. 357 c.p.), sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa⁷.

Per funzione pubblica si intendono le attività disciplinate da norme di diritto pubblico che attengono alle funzioni legislative (Stato, Regioni, Province a statuto speciale), amministrativa (amministrazioni statali e territoriali, italiane e sovranazionali), giudiziaria (Autorità Giudiziaria e organi ausiliari dell’Amministrazione della Giustizia)⁸.

- **Incaricato di Pubblico Servizio**: agli effetti della legge penale (art. 358 c.p.), sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per “pubblico servizio” deve intendersi un’attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzate però dalla mancanza dei poteri autoritativi o certificativi tipici della funzione pubblica, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

⁷ Agli stessi effetti 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.

⁸ La funzione pubblica è caratterizzata dall’esercizio di:

- potere autoritativo, cioè di quel potere che permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell’attività in cui si esprime il c.d. potere d’imperio, che comprende sia il potere di coercizione (arresto, perquisizione, ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni, ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all’interno di pubblici uffici;
- potere certificativo, cioè il potere di attestare un fatto con efficacia probatoria.

- **Pubblica Amministrazione**: la nozione di P.A. include tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione.

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i Processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con le banche;
- Gestione della fatturazione attiva e passiva e relativa contabilizzazione;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Gestione della politica retributiva e dei programmi di *benefit* dei dipendenti;
- Pianificazione commerciale (incluse visite ai clienti e partecipazioni a fiere);
- Gestione delle vendite.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione (compresi i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio) per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

È altresì fatto divieto di porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interesse nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici espressi nel Codice Etico della Società, è fatto divieto di:

- corrispondere somme di denaro o altra utilità in favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro parenti, appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli enti pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità europee e degli Stati esteri, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore e/o che abbiano un valore simbolico e/o che rientrino nella normale cortesia d'affari coerentemente a quanto definiti dalla Legge n. 190/2012;

- fare promesse di qualsivoglia genere e specie (assunzione di personale, *stage*, etc.) o accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli enti pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati;
- distribuire omaggi e regali eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la *brand image* della Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti di compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, *partner* o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e/o in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione, come condizione per lo svolgimento di successive attività;
- accordare e corrispondere agli assegnatari di incarichi di natura professionale somme non adeguatamente proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato;
- accordare e corrispondere in favore di terzi individuati dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio somme di denaro al di fuori degli importi contrattualmente pattuiti;
- stipulare con soggetti terzi individuati dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio contratti fittizi o volutamente incongrui al fine di remunerare in via indiretta il medesimo pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio;
- concludere contratti o conferire incarichi per attività lavorativa o professionale, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, a *ex* dipendenti pubblici che, ai sensi di quanto previsto dal comma 16 *ter* dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo decreto, se la Società è stata destinataria dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso

i medesimi poteri. A far data dall'entrata in vigore della L. 190/2012 i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di questo divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

I divieti sopra rappresentati si intendono estesi anche ai rapporti indiretti (attraverso parenti, affini ed amici) con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, così come nei confronti dei privati, è fatto divieto di:

- esibire documenti e dati falsi o alterati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti offerti/servizi forniti;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- fornire informazioni o dichiarazioni non veritiere al fine di ottenere erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ovvero destinare erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

Ai Destinatari del presente Modello che intrattengono rapporti o gestiscono flussi di interlocuzione con la Pubblica Amministrazione per conto della Società deve essere formalmente conferito, con apposita delega per i dipendenti o con specifica indicazione contrattuale per consulenti o *partner*, potere in tal senso. Quando necessario sarà rilasciata a tali soggetti specifica procura.

Per quanto attiene alla gestione degli adempimenti di natura tecnico-normativa relativamente all'ottenimento di autorizzazioni, licenze, concessioni o permessi, nonché dei rapporti con gli Enti in caso di ispezioni, accertamenti e contenziosi, i Destinatari del presente Modello sono tenuti a porre in essere tutti i controlli necessari per assicurare il rispetto dei presenti principi:

- assicurare che tutte le informazioni trasmesse agli Enti di riferimento in forma verbale, scritta o attraverso l'uso di sistemi info-telematici siano:
 - predisposte nel rispetto della specifica normativa che regola l'attività sottostante;
 - adeguatamente analizzate e verificate, prima della trasmissione, da parte di tutti i soggetti aziendali a ciò preposti;
 - autorizzate e sottoscritte da parte dei soggetti aziendali a ciò esplicitamente delegati;
 - complete, veritiere e corrette;

- ricostruibili, in termini di tracciabilità dei flussi informativi e dei dati che le hanno generate;
- adeguatamente archiviate nel rispetto delle direttive dei vari responsabili di funzione.
- evitare di omettere indicazioni o informazioni che, se omesse, potrebbero ingenerare nella controparte pubblica erronee rappresentazioni o decisioni inopportune;
- assicurare, con la dovuta diligenza, che gli adempimenti richiesti dagli Enti di riferimento, anche quando conseguenti ad accertamenti o visite ispettive, siano tempestivamente e correttamente rispettati;
- informare prontamente il proprio responsabile gerarchico nel caso in cui, per qualsivoglia ragione, gli adempimenti in oggetto subiscano ritardi d'esecuzione o variazioni rispetto a quanto previsto dalla normativa o richiesto dall'Ente;
- concordare conseguentemente con il proprio responsabile gerarchico e con la direzione aziendale le modalità con cui informare l'Ente di riferimento dell'eventuale ritardo/variazione;
- identificare, in caso di ispezioni, verifiche o visite di accertamento, il referente interno per l'ispezione;
- il referente e gli altri responsabili di funzione eventualmente coinvolti nell'ispezione devono attenersi alle seguenti condotte:
 - tenere un atteggiamento improntato ai principi di trasparenza, correttezza e professionalità nel corso dell'intera ispezione;
 - assicurare che ogni informazione veicolata agli ispettori in forma verbale o scritta sia veritiera e corretta e non derivi da mere induzioni, interpretazioni o valutazioni soggettive;
 - non ricercare e/o instaurare, anche solo potenzialmente, relazioni di favore, influenza o ingerenza, idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito dell'ispezione;
 - non far riferimento, neanche indiretto, a relazioni di natura parentale o amicale con soggetti legati all'Amministrazione di provenienza degli ispettori o comunque ad essi collegati o collegabili;
 - non elargire, né promettere doni, omaggi o qualsivoglia altra utilità, anche se di modico valore;
 - non tenere una condotta ingannevole che possa indurre gli ispettori in errore di valutazione;

- non omettere informazioni dovute al fine di orientare un esito favorevole dell'ispezione.

È inoltre fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di tentata concussione/induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetto terzo) e attivare formale informativa verso l'OdV;
- in caso di conflitti di interesse ovvero di oggettiva difficoltà che sorgano nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il soggetto interessato deve fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetto terzo) e attivare formale informativa verso l'OdV;
- in caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile (in caso di dipendente) o il referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

Premesso che la Società condanna l'utilizzo improprio dello strumento delle liberalità e delle donazioni, finalizzato all'ottenimento di favoritismi e concessioni da parte del soggetto beneficiario, nell'eventuale caso di donazioni/elargizioni liberali ad Enti, i Destinatari del Modello sono tenuti a porre in essere tutti i controlli necessari per assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- le donazioni non possono essere effettuate nei confronti di persone fisiche, ma solo a favore di Enti;
- il potere decisionale per tali iniziative spetta esclusivamente ai soggetti a ciò espressamente delegati;
- nel caso di donazioni effettuate in denaro, la Società si impegna a non ricorrere all'uso di contanti o metodi di versamento simili;
- la Società si impegna a verificare la natura giuridica dei beneficiari, assicurando che le iniziative vengano realizzate solo nei confronti di soggetti che dimostrino credibilità e buona reputazione e che orientino la propria gestione a criteri di eticità e trasparenza.

5.2.2 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

❖ In data 2 luglio 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 28 giugno 2024 n. 90 “*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*”, a seguito dell’approvazione definitiva in Senato del disegno di legge di iniziativa governativa noto come “*DDL Cybersicurezza*”.

In particolare, la Legge 90/2024 introduce modifiche sostanziali e procedurali riguardanti i reati informatici: prevede un innalzamento delle pene; estende i confini del dolo specifico; introduce nuove circostanze aggravanti e/o vieta le attenuanti per diversi reati che siano stati commessi tramite l’utilizzo di apparecchiature informatiche al fine di ottenere indebiti vantaggi con danno altrui, o per accedere abusivamente a sistemi informatici e/o per intercettare o interrompere comunicazioni informatiche e telematiche.

La legge sulla *cybersicurezza* ha altresì avuto notevoli impatti in materia di responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, alla luce delle modifiche apportate ai reati presupposto previsti e puniti dall’art. 24 *bis* del Decreto.

L’art. 24 *bis* del Decreto è stato dunque aggiornato con le seguenti novità:

- ✓ comma 1: modifica delle quote, ora da 200 a 700;
- ✓ nuovo comma 1 *bis*: rimanda al nuovo comma 3 dell’art. 629 c.p.;
- ✓ comma 2: introduce il rinvio al nuovo art. 635 *quater* 1 c.p. e modifica il numero delle quote, ora 400;
- ✓ comma 4: prevede sanzioni interdittive per i reati indicati nel comma 1 *bis*, con una durata non inferiore ai due anni.

In particolare, è stato introdotto il nuovo comma 1 *bis*, che punisce la nuova fattispecie di estorsione mediante reati informatici (art. 629, comma 3, c.p.) con la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote e con le sanzioni interdittive previste dall’art. 9, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 per una durata non inferiore ai due anni.

Infine, al comma 2 dell’articolo 24 *bis*, i riferimenti all’articolo 615 *quinqüies* (“*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*”), abrogato dalla Legge 90/2024, sono stati rimossi e sostituiti con l’articolo 635 *quater* 1 (“*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*”), i cui contenuti sono comunque sovrapponibili, seppur inaspriti dalla previsione di due nuove circostanze aggravanti.

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio d'esercizio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con le banche;
- Gestione della fatturazione attiva e passiva e relativa contabilizzazione;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Trasmissione delle richieste di acquisto ed esame delle offerte;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Imballaggio e stoccaggio del materiale;
- Gestione dei codici di accesso ai sistemi informatici;
- Installazione e gestione di *software* (ERP, *software* contabili e di gestione del personale).

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati e, in particolare, a tutte le risorse che utilizzano sistemi informatici (avuto soprattutto riguardo a linee di comunicazione dei dati e *server*) per l'espletamento della propria attività lavorativa.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali che verranno adottate in merito alla sicurezza dei sistemi informatici della Società e al trattamento di qualsivoglia dato personale;
- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di delitti informatici e trattamento illecito di dati.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- impegnarsi a non rendere pubbliche le informazioni per l'utilizzo delle risorse informatiche e l'accesso ai dati e sistemi (avuto particolare riguardo allo *username* e alla *password*, necessari per l'accesso ai sistemi informatici della Società);
- attivare ogni misura ritenuta necessaria per la protezione del sistema, evitando che Terzi possano avere accesso allo stesso in caso di allontanamento dalla postazione (uscita dal

- sistema o blocco dell'accesso tramite *password*);
- accedere ai sistemi informatici unicamente a mezzo dei codici identificativi assegnati al singolo utente e provvedere alla modifica periodica della *password*;
 - astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento che possa mettere a rischio la riservatezza e/o l'integrità dei dati aziendali;
 - non intraprendere azioni atte a superare le protezioni applicate ai sistemi informatici aziendali;
 - non installare alcun programma, anche se attinente all'attività aziendale, senza aver prima interpellato il responsabile della funzione/direzione amministrativa;
 - non utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle messe a disposizione da parte della Società per l'espletamento dell'attività lavorativa;
 - non accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi di Terzi, né alterarne in alcun modo il loro funzionamento, al fine di ottenere e/o modificare, senza diritto, dati, programmi o informazioni;
 - non utilizzare i sistemi informatici aziendali per l'attuazione di comportamenti suscettibili di integrare fattispecie di concorrenza sleale nei confronti dei *competitor* e, più in generale, di qualsivoglia altra persona fisica/giuridica.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente) o referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

La Società, inoltre, al fine di proteggere i propri sistemi informatici ed evitare, per quanto possibile, il proprio coinvolgimento in attività suscettibili di concretizzare uno o più delitti informatici o di trattamento illecito di dati, si impegna a:

- prevedere la possibilità di accedere ai sistemi informatici solo previa opportuna identificazione da parte dell'utente, a mezzo di *username* e *password* assegnati originariamente dalla Società;
- stabilire le modalità di modifica della *password*, a seguito del primo accesso, sconsigliando vivamente l'utilizzo di *password* ripetute ciclicamente;
- stabilire la periodicità di modifica della suddetta *password*, a seconda della frequenza di utilizzo e della criticità dei dati cui si accede per mezzo di quella *password*;
- formare in maniera adeguata ogni risorsa sui comportamenti da tenere per garantire la sicurezza dei sistemi informatici e sulle possibili conseguenze, anche penali, che possono

derivare dalla commissione di un illecito.

5.2.3 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL REATO DI ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE, ANCHE DI TIPO MAFIOSO DI CUI AGLI ARTICOLI 416 E 416 BIS DEL CODICE PENALE

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Pianificazione commerciale (incluse visite ai clienti e partecipazioni a fiere);
- Ricerca, selezione e assunzione del personale.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti di tipo commerciale o comunque istituzionale con interlocutori terzi, pubblici o privati, per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto obbligo di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo conformemente ai principi stabiliti dalle norme di legge e dalle procedure aziendali interne che verranno adottate;
- osservare rigorosamente le norme a tutela del diritto - costituzionalmente garantito - ad associarsi per scopi e fini che non siano vietati ai singoli dalla legge penale;
- garantire che l'iniziativa economica non si svolga in contrasto con l'utilità sociale e, quindi, l'ordine pubblico;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulle attività societarie, che possano essere strumentali all'attuazione di comportamenti o condotte non conformi ai principi normativi sopra richiamati;
- non ostacolare in alcun modo lo svolgimento di eventuali indagini e iniziative da parte degli organi sociali o, più in generale, da qualsiasi organo/ente ispettivo, finalizzate a

rilevare e combattere condotte illecite in relazione all'ipotesi del reato associativo considerato.

Gli obblighi di cui sopra si intendono riferiti non solo ai rapporti instaurati con soggetti privati, ma anche a quelli instaurati con interlocutori appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Inoltre, alla Società e ai propri dipendenti è fatto divieto di adottare con consapevolezza, coscienza e volontà le seguenti condotte:

- promuovere, costituire, organizzare ovvero partecipare ad associazioni di tre o più soggetti con lo scopo di commettere uno o più delitti o, più in generale, tenere condotte direttamente o indirettamente vietate dalla legge penale;
- implementare e svolgere qualsivoglia iniziativa economica che, nella forma associativa e con le modalità di cui sopra, si ponga in contrasto con l'utilità sociale, recando danno alla sicurezza e alla libertà altrui, con conseguente violazione dell'ordine economico e dell'ordine pubblico;
- attuare - anche strumentalizzando attività riconducibili alla comune gestione societaria - condotte che si concretizzino nella stabile partecipazione all'associazione illecita;
- contribuire - anche attraverso il proprio assetto organizzativo - a creare e garantire nel tempo una struttura che, seppur minima, sia comunque idonea e adeguata alla realizzazione di obiettivi delittuosi nell'interesse dell'associazione illecita;
- predisporre - ovvero contribuire a predisporre - i mezzi attraverso i quali supportare l'operatività dell'associazione illecita;
- promuovere o comunque proporre, la realizzazione di obiettivi delittuosi, di volta in volta individuati come utili o necessari, nell'ottica del conseguimento di un vantaggio per la Società;
- instaurare rapporti con fornitori, collaboratori, *partner* commerciali o consulenti, qualora vi sia il fondato sospetto che ciò possa esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal D. Lgs. 231/2001.

È inoltre fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- nel caso in cui si venisse contattati da soggetti interessati ad instaurare un rapporto associativo con la finalità di perseguire scopi delittuosi, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito al contatto; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetti terzi) e attivare formale informativa verso l'OdV;
- in caso di conflitti di interesse che sorgano nell'ambito dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dei rapporti commerciali o comunque istituzionali, il soggetto interessato

deve fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetti terzi) e attivare formale informativa verso l'OdV;

- in caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile (in caso di dipendente) o il referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

5.2.4 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI DELITTI IN MATERIA DI FALSITÀ IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO DI CUI ALL'ART. 25 BIS, CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO DI CUI ALL'ART. 25 BIS.1, NONCHÉ IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE DI CUI ALL'ART. 25 NOVIES

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Gestione della progettazione del prodotto e della documentazione tecnica relativa allo stesso;
- Coordinamento e gestione dell'attività di certificazione e conformità del prodotto;
- Tutela della proprietà intellettuale (marchi, brevetti, disegni);
- Gestione dei macchinari/impianti ai fini della produzione del prodotto;
- Gestione delle vendite;
- Gestione dei codici di accesso ai sistemi informatici;
- Installazione e gestione di *software* (ERP, *software* contabili e di gestione del personale).

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto alla commissione dei delitti richiamati dagli artt. 25 *bis*, 25 *bis* 1 e 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei delitti in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contro l'industria e il commercio ovvero in materia di violazione del diritto d'autore.

In via generale, ai Destinatari è richiesto di:

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali che verranno istituite in merito a limiti, condizioni e modalità con cui svolgere l'attività economico-commerciale della Società;
- tenere condotte tali da garantire il libero e corretto svolgimento del commercio, nonché la lecita concorrenza nel rispetto della fede pubblica;
- osservare tutte le prescrizioni in tema di riservatezza e di divieto di diffusione di dati o informazioni, specie quando riferite a diritti di proprietà industriale e intellettuale, definite nei rapporti negoziali con terze parti;
- astenersi da condotte commerciali finalizzate o comunque idonee a ledere la buona fede del consumatore/cliente ovvero il lecito affidamento del cittadino;
- evitare comportamenti idonei a ledere gli altrui diritti di proprietà industriale e intellettuale.

In particolare, è fatto divieto di:

- alterare ovvero contraffare - attraverso qualsivoglia tipo di riproduzione - marchi o segni distintivi nazionali ed esteri depositati/registrati ovvero fare uso di marchi o segni distintivi alterati oppure contraffatti;
- alterare oppure contraffare - attraverso qualsivoglia tipo di riproduzione - brevetti, disegni, modelli industriali ovvero fare uso di brevetti, disegni o modelli industriali alterati oppure contraffatti;
- mettere in circolazione prodotti con caratteristiche diverse da quelle previste e dichiarate per origine, provenienza, qualità, quantità, composizione, titolarità del prodotto;
- importare per trarne profitto, vendere o detenere per la vendita opere dell'ingegno o prodotti con marchi, segni distintivi e brevetti contraffatti o alterati;
- adottare condotte violente ovvero ricorrere a raggiri o artifici di qualunque tipo, al fine di creare ostacoli al libero svolgimento dell'attività commerciale e industriale di Terzi, quale aspetto particolare dell'interesse economico collettivo;
- impiegare l'uso di violenza o minaccia al fine di ostacolare illecitamente la concorrenza con forme di intimidazione dirette nei confronti di possibili *competitor*;
- effettuare la vendita o comunque mettere in altro modo in circolazione, anche attraverso l'immagazzinamento finalizzato alla distribuzione e lo sdoganamento, di opere o prodotti con nomi, marchi o segni distintivi altrui, anche se non registrati, al fine di trarre in inganno il consumatore/cliente;

- fabbricare o adoperare oggetti o altri beni, realizzati usurpando o violando il diritto d'autore altrui o brevetti di terzi;
- introdurre nel territorio dello Stato, detenere per la vendita, porre in vendita o comunque mettere in circolazione - al fine di trarne profitto - beni/opere realizzati usurpando il diritto d'autore o brevetti di Terzi;
- diffondere senza averne il diritto - tramite reti telematiche - un'opera dell'ingegno o parte di essa;
- duplicare, importare, distribuire, vendere, concedere in locazione, diffondere, trasmettere al pubblico, detenere a scopo commerciale, o comunque per trarne profitto, senza averne diritto, programmi per elaboratori, banche dati protette ovvero qualsiasi opera protetta dal diritto d'autore e da diritti connessi, incluse opere a contenuto letterario, musicale, multimediale, cinematografico, artistico.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente della Società) e referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

5.2.5 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI SOCIETARI

Il presente paragrafo tratta i reati contemplati dall'art. 25 ter del D. Lgs 231/2001.

In considerazione dell'introduzione nel novero dei reati societari dell'art. 2635, comma 3, c.c. relativo alla c.d. corruzione tra privati, nonché dell'art. 2635 *bis* c.c. relativo all'istigazione alla corruzione tra privati e degli aspetti di peculiarità di tali delitti nell'ambito della categoria dei reati societari presupposto *ex* D. Lgs. 231/2001, il presente paragrafo è distinto in due sezioni, la prima dedicata specificamente alla corruzione tra privati e alla istigazione alla corruzione tra privati e la seconda agli altri reati societari.

5.2.5.1 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI E DI ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Trasmissione delle richieste di acquisto ed esame delle offerte;

- Ricevimento fatture passive e autorizzazione al pagamento;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Gestione della politica retributiva e dei programmi di *benefit* dei dipendenti;
- Pianificazione commerciale (incluse visite ai clienti e partecipazioni a fiere);
- Gestione delle vendite.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai reati in esame. In via generale è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati definite rispettivamente dall'art. 2635, comma 3, c.c. e dall'art. 2635 *bis*, comma 1, c.c. e richiamate dall'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, nella gestione dei rapporti con gli interlocutori (referenti apicali e funzioni direttive o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli stessi) di Società o enti privati, è fatto divieto di:

- offrire, promettere o effettuare dazioni indebite di denaro o riconoscimenti indebiti di altra utilità;
- distribuire omaggi e regali eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore;
- effettuare promesse di assunzione o assunzioni in favore di soggetti segnalati dall'interlocutore/referente privato al fine di ottenere indebiti benefici o vantaggi derivanti da comportamenti scorretti dell'interlocutore (compimento o omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà alla propria Società di appartenenza).

Tali divieti si intendono estesi anche a soggetti terzi (ad esempio, intermediari) che agiscano nell'interesse della Società.

Ogni accordo con terze parti deve essere:

- formalizzato per iscritto e dettagliato nelle condizioni e nei termini del rapporto;
- sottoscritto dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di deleghe;
- sottoposto ad un *iter* autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di

separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici assunti.

Premesso che la Società condanna l'utilizzo improprio dello strumento delle liberalità e donazioni al fine di creare disponibilità finanziarie utili alla commissione di reati di corruzione, nell'eventuale caso di donazioni/elargizioni liberali a enti privati, i Destinatari del presente Modello sono tenuti a porre in essere tutti i controlli necessari per assicurare il rispetto dei presenti principi:

- le donazioni non possono essere effettuate nei confronti di persone fisiche, ma solo a favore di persone giuridiche;
- il potere decisionale per tali iniziative spetta esclusivamente ai soggetti a ciò espressamente delegati;
- la Società si impegna a verificare la natura giuridica dei beneficiari, assicurando che le iniziative vengano realizzate solo nei confronti di soggetti che dimostrino credibilità e buona reputazione e che orientino la propria gestione a criteri di eticità e trasparenza;
- nel caso di donazioni effettuate in denaro, la Società si impegna a non ricorrere all'uso di contanti o metodi di versamento simili.

È fatto divieto:

- di favorire indebitamente, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi, in quanto indicati dagli interlocutori/referenti privati;
- di effettuare prestazioni o pagamenti di compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, *partner* o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e/o in relazione al tipo di incarico da svolgere.

È infine fatto obbligo ai Destinatari del Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di conflitti di interesse, ovvero di oggettive difficoltà nell'ambito dei rapporti con interlocutori di società terze, il soggetto interessato deve informare il proprio responsabile (in caso di dipendente) o il referente interno (in caso di soggetti terzi) e attivare formale informativa verso l'OdV;
- in caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile (in caso di dipendente) o il referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

5.2.5.2 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEGLI ALTRI REATI SOCIETARI

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio d'esercizio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con le banche;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Ricevimento fatture passive e autorizzazione al pagamento;
- Gestione della politica retributiva e dei programmi di *benefit* dei dipendenti.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai reati societari (*in primis*, i componenti degli organi societari della Società).

In via generale è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali che verranno implementate, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, al fine di fornire ai soci e ai Terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere un comportamento rispettoso delle regole stabilite in tema di libera concorrenza e di leale competizione con le altre imprese, con cui la Società tiene rapporti;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità e effettività del capitale sociale al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei Terzi in genere. In particolare, le operazioni sul capitale, le operazioni di destinazione di utili e riserve, le operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni, le operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente lederne l'integrità, devono essere realizzate prevedendo:
 - l'assegnazione di responsabilità decisionali e operative per le operazioni anzidette, nonché i meccanismi di coordinamento tra le diverse funzioni aziendali coinvolte;

- l'informativa da parte del *Management* aziendale;
- l'esplicita approvazione da parte dell'Amministratore Unico;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale prevista dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- tenere un comportamento corretto, veritiero e trasparente con gli organi di stampa e di informazione.

È inoltre previsto l'esplicito divieto a carico dei Destinatari, qualora se ne configuri l'applicabilità, di:

- porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società e sulla propria attività;
- rappresentare o trasmettere, per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati e informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

5.2.6 ATTIVITÀ SENSIBILI RISPETTO AI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 25 QUINQUIES, IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI

SOGGIORNO È IRREGOLARE DI CUI ALL'ART. 25 DUODECIES, NONCHÉ IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFobia DI CUI ALL'ART. 25 TERDECIES

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai reati richiamati dagli artt. 25 *quinquies*, 25 *duodecies* e 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- osservare e garantire l'osservanza, all'interno della Società, di tutte le norme a tutela del lavoratore e in materia di immigrazione;
- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di cui agli artt. 25 *quinquies*, 25 *duodecies* e 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001.

E' dunque previsto, a carico dei Destinatari, l'espresso divieto di:

- favorire e/o promuovere l'impiego, alle dipendenze della Società, di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto rispetto al quale non sia stato chiesto, entro i termini di legge, il rinnovo oppure con permesso revocato o annullato;
- assumere personale, anche con contratti temporanei, in difformità alle normative vigenti;
- ridurre o mantenere i lavoratori in stato di soggezione continuativa;
- sottoporre i lavoratori a condizioni di sfruttamento, ad esempio esponendoli a situazioni di grave pericolo, in considerazione della prestazione da svolgere e del contesto lavorativo.

E' fatto altresì divieto di assegnare incarichi di fornitura a terzi nei casi in cui si abbia notizia, o anche solo il sospetto, dell'utilizzo di lavoro irregolare da parte del fornitore o del mancato rispetto delle norme a tutela del lavoratore e in materia di immigrazione.

Inoltre, l'attuazione del principio di parità di trattamento fra persone nell'ambito lavorativo si

realizza evitando:

- la discriminazione c.d. diretta, che sussiste quando, a causa della razza, etnia, nazionalità o religione, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- la discriminazione c.d. indiretta, che sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza, etnia, nazionalità o religione in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Pertanto, è fatto assoluto divieto di:

- trattare una persona meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, a causa della razza, etnia, nazionalità o religione;
- dare disposizioni o applicare criteri o prassi apparentemente neutri, che possono mettere persone di una determinata razza, etnia, nazionalità o religione in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

5.2.7 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione dei macchinari/impianti ai fini della produzione del prodotto;
- Gestione del processo di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Attività formative dei dipendenti e gestione della relativa documentazione;
- Gestione dello smaltimento dei rifiuti.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, siano coinvolti nelle Attività

Sensibili rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime richiamati dall'art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001.

Si precisa che l'applicazione dei principi di comportamento oggetto del presente paragrafo segue un doppio binario. In particolare, unitamente ai precetti che tutti i dipendenti/collaboratori sono obbligati a rispettare, sono di seguito elencati i comportamenti di natura "preventiva" che la Società è tenuta ad adottare al fine di garantire l'incolumità dei propri dipendenti/collaboratori e, di conseguenza, evitare il verificarsi di qualsivoglia evento che possa comportare l'insorgere della responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tutti i Destinatari del Modello è richiesto di:

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali che verranno istituite in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare:
 - rispettare le prescrizioni contenute nel Codice Etico;
 - rispettare le prescrizioni contenute nel Piano di Emergenza ed Evacuazione (per il personale interno);
 - rispettare le procedure di sicurezza/emergenza definite dal RSPP;
- promuovere e attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei Terzi che prestano la propria attività presso la Società;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, i materiali, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di protezione collettiva e individuale (DPI);
- non porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti o imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro;
- non porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate astrattamente realizzabili, possano potenzialmente diventarlo;
- non svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- non omettere informazioni e/o dati rilevanti in sede di valutazione e monitoraggio dei fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro o adottare comportamenti che possano, anche solo potenzialmente, indurre in un errore di valutazione;
- non realizzare condotte, anche con l'ausilio di soggetti terzi, miranti alla falsificazione o contraffazione delle evidenze documentali e/o di registrazione a presidio della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, quali certificazioni di messa a terra, prove e collaudi, etc.;

- non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza di impianti/attrezzature o altri dispositivi di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- non occultare e/o distruggere corrispondenza o ogni altra documentazione relativa alle attività comprese nell'area di rischio in oggetto;
- comunicare tempestivamente al Datore di Lavoro, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nonché all'OdV, qualsivoglia informazione relativa a infortuni avvenuti a collaboratori/dipendenti nell'esercizio della propria attività professionale, anche qualora il verificarsi dei suddetti avvenimenti non abbia comportato la violazione del Modello;
- garantire che siano prontamente segnalate all'OdV possibili aree di miglioramento e/o eventuali *gap* procedurali riscontrati sul luogo di lavoro, sia da parte di soggetti con responsabilità codificate in termini di sicurezza (*id est*, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), sia da parte dei Soggetti Apicali che abbiano ricevuto apposite segnalazioni in tal senso da parte dei propri collaboratori/sottoposti.

Nell'ambito dei comportamenti sopra menzionati, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di condotte (commissive od omissive) tali che, prese individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime.

Inoltre, la Società si impegna a:

- rispettare il diritto alla salute e i diritti del lavoratore quali principi fondamentali garantiti dalla Costituzione italiana;
- elaborare, all'interno del più ampio sistema generale di gestione dell'impresa, una politica di individuazione dei rischi inerenti alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro (anche relativamente ai rischi che non possono essere evitati), con riferimento, tra l'altro, alla natura e all'incidenza degli stessi rispetto alle attività svolte e alle dimensioni della Società;
- assicurare il rispetto e partecipare all'attuazione degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 e dall'ulteriore legislazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di prevenzione del rischio di incidenti rilevanti (in particolare, relativamente alla predisposizione e all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi; al rispetto del principio di adeguatezza del lavoro all'uomo; all'attenzione nei confronti dell'evoluzione tecnica e dell'eventuale usura degli arredamenti, strumenti, attrezzi e, più

in generale, di tutte le apparecchiature utilizzate nell'ambito di qualsivoglia attività; alla programmazione delle attività di prevenzione in generale; alla formazione e informazione dei dipendenti/collaboratori; alla predisposizione di ulteriori flussi documentali previsti *ex lege*), con la duplice finalità di eliminare alla fonte il rischio individuato, nonché evitare l'insorgenza di rischi ulteriori;

- valutare l'adozione di provvedimenti disciplinari, in conformità alle disposizioni contrattuali e legislative, nei confronti dei lavoratori che non osservino le misure di prevenzione e le procedure di sicurezza mettendo in pericolo, attuale o potenziale, la propria o altrui salute e sicurezza;
- garantire l'assegnazione di risorse e di un *budget* adeguati a tutte le funzioni aziendali responsabili (o per eventuali incarichi a Terzi) per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, al fine di garantire un corretto adempimento di tutte le prescrizioni normative, nonché la tempestiva risoluzione di anomalie riscontrate;
- prevedere, in aggiunta ai controlli previsti nell'ambito del Servizio di Prevenzione e Protezione, un controllo di terzo livello da parte dell'OdV, che avrà il compito di valutare eventuali criticità o aree di miglioramento in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente) o referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

Di seguito si intendono richiamati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali protocolli specifici di controllo connessi all'adozione delle principali misure necessarie per garantire igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, da adottarsi in relazione al D. Lgs. 81/2008 - anche con riferimento ai rischi che non possono essere previsti - al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei potenziali comportamenti illeciti.

Tali protocolli, che tutti i dipendenti devono rispettare, sono amministrati, nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti, salve le attività non delegabili da parte del Datore di Lavoro, dai diversi soggetti aventi responsabilità nell'ambito del Servizio di Prevenzione e Protezione.

RESPONSABILITA' E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

- saranno adottate procedure adeguate, volte a definire i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza, accertamenti sanitari preventivi e periodici, gestione di pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi, gestione amministrativa delle pratiche di infortunio e delle malattie professionali;

- è designato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in base ai requisiti richiesti dall'art. 32 del D. Lgs. 81/2008;
- è conseguentemente definita la struttura organizzativa del Servizio di Prevenzione e Protezione.

ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

- è garantita adeguata informativa ai dipendenti e ai nuovi assunti (compresi lavoratori interinali, stagisti ecc.) sui rischi dell'impresa, le misure di prevenzione e protezione adottate e il nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- è garantita evidenza dell'attività informativa erogata per la gestione di pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi anche tramite verbalizzazione degli eventuali incontri;
- è predisposta l'informazione e l'istruzione per l'uso dei dispositivi di lavoro dei dipendenti;
- è garantita adeguata formazione ai dipendenti in materia di sicurezza, sia in occasione dell'assunzione, che del trasferimento ad altre mansioni. In ogni caso, la formazione deve essere adeguata agli eventuali rischi specifici della mansione cui il lavoratore è in concreto assegnato.

DOCUMENTAZIONE - REGISTRI

- è registrata e archiviata la documentazione attestante gli adempimenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- sono effettuati controlli per assicurare che i lavoratori osservino le disposizioni e le istruzioni impartite, utilizzando correttamente le attrezzature/dispositivi di lavoro e segnalando immediatamente eventuali mancanze o anomalie;
- sono effettuati periodici incontri tra le funzioni preposte alla sicurezza, a cui partecipa anche l'OdV, mediante formale convocazione degli incontri e relativa verbalizzazione sottoscritta dei partecipanti.

MISURE DI SICUREZZA E PREVENZIONE

- sono adottate le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, designando preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- sono periodicamente aggiornate le misure di prevenzione, fornendo ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione collettivi e, se previsti, anche quelli di

protezione individuale, richiedendo l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori ed elabora un documento contenente l'indicazione dei rischi, nonché le modalità di mantenimento e/o miglioramento degli *standard* di sicurezza implementati.

ATTIVITA' DI MONITORAGGIO SISTEMATICO

- saranno programmate e svolte attività di vigilanza sistematica con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro che verranno impartite ai lavoratori, elaborando un sistema che preveda chiaramente ruoli e responsabilità, gli indicatori del sistema di sicurezza, prevenzione e protezione, i suggerimenti per le azioni di miglioramento e/o le eventuali azioni correttive da intraprendere.

COMUNICAZIONI E RAPPORTI CON GLI ORGANI DI CONTROLLO

- in aggiunta ai doveri di vigilanza e ai controlli di natura tecnico-operativa in capo al Datore di Lavoro e al Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione, è previsto un controllo di terzo livello da parte dell'OdV, che ha il compito di verificare periodicamente eventuali criticità o aree di miglioramento nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- infine, sono definite nel rispetto dei protocolli previsti dalla presente sezione, le modalità con cui le varie funzioni sono tenute a gestire i rapporti con i funzionari incaricati di attività di vigilanza, ispezione o controllo, anche nel caso di visite ispettive.

5.2.8 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI DELITTI IN TEMA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO DI CUI ALL'ART. 25 OCTIES E DEI DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI DI CUI ALL'ART. 25 OCTIES.1

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio d'esercizio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con le banche;

- Gestione della fatturazione attiva e passiva e relativa contabilizzazione;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Trasmissione delle richieste di acquisto ed esame delle offerte;
- Ricevimento fatture passive e autorizzazione al pagamento;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Imballaggio e stoccaggio del materiale;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Pianificazione commerciale (incluse visite ai clienti e partecipazioni a fiere);
- Gestione delle vendite.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, nonché in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con terze parti anche con finalità negoziali per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli art. 25 *octies* e 25 *octies*.1 del D. Lgs. 231/2001.

Ogni flusso finanziario in entrata e in uscita della Società, sia quelli afferenti ad operazioni ordinarie (incassi e pagamenti), che a quelli riferiti ad esigenze finanziarie (liquidità, finanziamenti a breve, medio e lungo termine, coperture di rischi ecc.) deve essere legittimo e posto in essere nel rispetto della vigente normativa, tracciato, ricostruibile *ex post*, adeguatamente motivato, autorizzato e rispondente alle effettive esigenze aziendali.

Parimenti devono essere adeguatamente formalizzati e tracciabili, in appositi documenti, atti o contratti i rapporti e le operazioni di natura commerciale o finanziaria con terze parti sottostanti ai flussi finanziari in entrata o in uscita.

In via generale, ai destinatari è richiesto di:

- ottemperare a quanto stabilito dalle norme di legge e dalle procedure aziendali interne che verranno istituite, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti commerciali con fornitori, clienti, *partner*, anche stranieri, nonché alle conseguenti attività contabili e

amministrative;

- tenere un comportamento corretto, assicurare la tracciabilità di ogni transazione e operazione finanziaria, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, alla gestione della cassa e, in generale, dei flussi finanziari e delle operazioni di tesoreria;
- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospetta l'appartenenza a organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della legalità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, al traffico di droga, all'usura;
- effettuare, per quanto di competenza, un costante monitoraggio dei flussi finanziari aziendali, sia in entrata che in uscita.

In particolare, la Società:

- emette, nel rispetto della struttura organizzativa e della vigente struttura di deleghe, proprie direttive al personale rispetto ai diversi processi gestionali e contabili, atte a garantire la segregazione delle funzioni nell'ambito di detti processi;
- garantisce che ogni operazione aziendale che si riflette sul sistema contabile, inclusa la mera attività di inserimento dati, avvenga sulla scorta di adeguata evidenza documentale sotto il coordinamento e il controllo della funzione/direzione amministrativa;
- garantisce che tutti gli incassi e i pagamenti derivanti da rapporti di collaborazione con soggetti terzi fornitori vengano regolati esclusivamente attraverso il canale bancario, l'unico atto ad assicurare, grazie ai moderni sistemi elettronici e telematici, adeguati livelli di sicurezza, tracciabilità e efficienza nelle operazioni di trasferimento di denaro tra operatori economici;
- garantisce la corrispondenza tra le prestazioni rese ai clienti/dai fornitori, gli importi fatturati e gli importi incassati/pagati;
- non effettua pagamenti a soggetti interni o esterni che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto contrattuale instaurato, che non avvengano in compenso di beni, servizi, prestazioni ecc. effettivamente ricevute dalla Società, nel rispetto delle condizioni contrattuali oppure che non sono dovute dalla Società a causa di obblighi di legge;
- effettua i pagamenti solo a fronte di un documento giustificativo (fattura, nota spese, nota di addebito ecc.) adeguatamente controllato e autorizzato e di corrispondenza in termini di soggetto beneficiario, importo dell'elargizione, tempistiche e modalità di pagamento con quanto definito nel documento giustificativo stesso oppure con quanto concordato formalmente tra la Società e il destinatario del pagamento;

- non concede a soggetti terzi sconti, premi, note di credito o la riduzione in qualsiasi altra forma della somma dovuta che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto contrattuale instaurato e non siano motivati da fattori obiettivi;
- non utilizza conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia, né in Italia, né presso altri Stati esteri;
- garantisce l'utilizzo della piccola cassa solo se regolamentato in un'apposita procedura;
- si impegna a implementare procedure e flussi informativi atti a garantire che tutte le operazioni straordinarie di natura societaria (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisti o cessioni di partecipazioni o rami di aziende, fusioni, scissioni, liquidazioni, scambi di partecipazioni ecc.) siano svolte nel rispetto delle vigenti normative, con particolare ma non esclusivo riferimento alle previsioni del codice civile e dello Statuto,
- prevede un'adeguata e sufficiente conoscenza delle controparti (anche in termini di solidità reputazionale), nonché dei profili, dei razionali, delle prospettive e dei ritorni attesi di natura strategica, economica, finanziaria dell'operazione;
- si impegna a implementare procedure e flussi informativi atti a garantire che le operazioni sul capitale (quali, ad esempio, aumenti di capitale, anche mediante conferimenti) siano effettuate nel rispetto della legge e dello Statuto, deliberate dagli organi a ciò preposti e poste in essere assicurando la tracciabilità dei relativi flussi finanziari;
- prevede modalità formalizzate e debitamente autorizzate per la modifica delle coordinate bancarie di pagamento/incasso rispetto a quelle inizialmente concordate in sede contrattuale con la controparte ovvero rispetto a quelle utilizzate in precedenti rapporti contrattuali;
- nei casi in cui si renda necessario, verifica l'affidabilità commerciale e professionale di fornitori, clienti e *partner* (ad esempio, per nuovi rapporti con controparti non note), procedendo attraverso la richiesta di informazioni (ad esempio, certificati camerali) o l'interrogazione di banche dati specializzate;
- si impegna ad adottare specifiche procedure e protocolli atti a selezionare i propri fornitori, valutati in ragione di criteri mutuati, a seconda dei casi, dal codice antimafia (D. Lgs. 159/2011) ovvero dal D. Lgs. 74/200, recante la disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto;

- valuta i fornitori appartenenti alla categoria di cui all'art. 1, comma 53, della Legge 190/2012, per i quali sussiste l'obbligo legale di iscrizione alle c.d. *white list* tenute presso la Prefettura di riferimento;
- rifiuta di effettuare/ricevere pagamenti in denaro contante e titoli al portatore (assegni, vaglia postali, certificati di deposito ecc.) per importi complessivamente superiori alle soglie stabilite dal D. Lgs. 231/2007 e s.m.i., se non tramite intermediari a ciò abilitati dal D. Lgs. 231/2007;
- implementa un sistema interno di gestione dei pagamenti che preveda un *iter* standardizzato di autorizzazioni a livelli successivi nel caso in cui il personale addetto riscontri casi di possibili anomalie ai sensi di quanto previsto ai punti precedenti.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente della Società) e referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

5.2.9 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI AMBIENTALI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione dello smaltimento dei rifiuti.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto alla commissione dei reati ambientali, per conto o nell'interesse della Società.

Ai Destinatari è richiesto di:

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali a tutela dell'ambiente, tenendo un comportamento corretto, trasparente e collaborativo ad esse conforme;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulle attività societarie che possa essere strumentale alla salvaguardia di comportamenti o condotte non conformi ai principi normativi di cui all'art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001;

- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie previste nell'ambito dei reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001).

È inoltre previsto l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere comportamenti imprudenti, negligenzi o imperiti nell'esercizio dei propri compiti che possano costituire un pericolo per l'ambiente;
- attuare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dall'art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001, possano potenzialmente diventarlo;
- effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione ovvero in violazione dei requisiti normativamente previsti per lo svolgimento di dette attività;
- cedere, esportare, o comunque gestire abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti effettuando operazioni ovvero ricorrendo a mezzi e attività continuative organizzate, al fine di conseguire un ingiusto profitto;
- effettuare attività non autorizzate di miscelazione di rifiuti.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile (in caso di dipendente della Società) o referente interno (in caso di soggetti terzi) e inoltrare formale richiesta di parere all'OdV.

È fatto obbligo ai soggetti coinvolti di comunicare immediatamente all'OdV l'impossibilità di attuare gli obblighi previsti dalla normativa di settore, indicandone la motivazione e ogni anomalia significativa riscontrata, nonché ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia dell'attività.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è necessario che in tutti i casi di:

- violazioni presunte o effettive delle prescrizioni normative ovvero di quelle di cui al presente paragrafo;
- eventi dannosi/incidenti rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa sui reati ambientali;
- verifiche e ispezioni da parte delle Autorità competenti;
- apertura e chiusura di procedimenti;

i soggetti interessati, nel primo caso contemplato, ovvero i soggetti formalmente delegati nei restanti casi, ne diano immediata e tempestiva comunicazione all'OdV.

La Società, inoltre, al fine di evitare il proprio coinvolgimento in attività suscettibili di concretizzare uno o più reati ambientali, si impegna a svolgere responsabilmente la propria attività secondo modalità che garantiscano il rispetto dell'ambiente e, in particolare, si impegna a:

- rispettare, nell'approccio di governo delle attività e dei processi aziendali, la vigente normativa, al fine di identificare, analizzare, prevedere, prevenire e controllare gli effetti ambientali dell'attività e migliorare le prestazioni ambientali;
- implementare adeguati sistemi di qualificazione e controllo sui fornitori incaricati delle attività di smaltimento dei rifiuti.

5.2.10 ATTIVITÀ SENSIBILI ALLA COMMISSIONE DEI REATI IN MATERIA TRIBUTARIA DI CUI ALL'ART. 25 QUINQUIESDECIES

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale svolto da Indecal e della struttura interna adottata, le principali Attività Sensibili e i processi strumentali a rischio di commissione dei reati in oggetto sono i seguenti:

- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio d'esercizio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione della fatturazione attiva e passiva e relativa contabilizzazione;
- Selezione e valutazione dei fornitori;
- Trasmissione delle richieste di acquisto ed esame delle offerte;
- Ricevimento fatture passive e autorizzazione al pagamento;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Imballaggio e stoccaggio del materiale;
- Gestione delle vendite;
- Ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Gestione della politica retributiva e dei programmi di *benefit* dei dipendenti;
- Ricevimento, accettazione e verifica del materiale;
- Gestione dei codici di accesso ai sistemi informatici.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello, che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai reati tributari e di contrabbando.

In via generale è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate.

Al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati tributari e dei reati di contrabbando, i destinatari sono tenuti al rispetto dei seguenti principi di condotta, fermo restando quanto statuito dal Codice Etico e dalle specifiche procedure aziendali che verranno adottate.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- mantenere una condotta improntata al principio di segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità e al rispetto dei poteri e delle deleghe attribuiti;
- assicurare che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- osservare, nello svolgimento delle attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società e di formazione del bilancio, un comportamento corretto, trasparente e collaborativo;
- predisporre la relativa documentazione con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando, e comunque segnalando nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto d'interesse;
- effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni/dichiarazioni previste dalla legge nei confronti dell'Autorità fiscale nazionale;
- procedere alla valutazione e alla registrazione di elementi economici patrimoniali nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza, nella relativa documentazione, i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene;
- attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza, in sede di stima delle poste contabili, ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento;
- conservare la documentazione a supporto delle registrazioni contabili e fiscali, adottando tutte le misure di sicurezza necessarie;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nei confronti degli organi sociali allo scopo di permettere loro l'espletamento delle attività attribuite *ex lege* e in

forza dello Statuto;

- garantire la completa tracciabilità dell'*iter* decisionale, autorizzativo e delle attività di controllo svolte, archiviando in maniera corretta e dettagliata i documenti di supporto;
- rispettare i principi contabili di riferimento;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- registrare accuratamente e integralmente tutti i pagamenti effettuati/incassi ricevuti nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- verificare l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori, dei clienti e dei *partner* commerciali/finanziari, sulla base degli indici rilevanti (dati pregiudizievoli pubblici, protesti, procedure concorsuali ecc.) o dell'acquisizione di informazioni commerciali sull'azienda, sui soci e sugli amministratori;
- intrattenere relazioni con fornitori solo in presenza dei requisiti di legge e delle caratteristiche di affidabilità, capacità e onestà degli stessi;
- garantire che la selezione dei fornitori sia motivata e documentata;
- assicurare che, nella conduzione di qualsiasi trattativa, siano evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano o possano apparire in conflitto d'interesse;
- monitorare la permanenza dei requisiti di affidabilità, competenza e professionalità dei fornitori nel corso di tutto il rapporto contrattuale;
- verificare, periodicamente, l'allineamento tra le condizioni di mercato e le condizioni applicate nei rapporti con i fornitori, nonché il valore di mercato delle merci acquistate;
- accettare solo merci e servizi esplicitamente ordinati e comunque conformi alle specifiche contenute nel contratto di fornitura e nell'ordine di acquisto;
- prestare la massima attenzione a comportamenti e notizie riguardanti i fornitori che possano anche solo generare il sospetto della commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/2001, comunicandoli tempestivamente all'OdV;
- regolare per iscritto qualsiasi tipo di accordo con i fornitori, consulenti e collaboratori, in modo da rendere evidenti i termini dell'accordo stesso, con particolare riguardo alla tipologia di incarico/transazione e alle condizioni economiche sottostanti;
- rispettare le previsioni in tema di esternalizzazione, laddove l'esecuzione delle Attività Sensibili in oggetto sia, in tutto o in parte, affidata a Terzi;
- comunicare in forma scritta, al proprio responsabile e all'OdV, le eventuali omissioni,

falsificazioni o irregolarità contabili e fiscali delle quali venissero a conoscenza;

- prevedere disposizioni contrattuali standardizzate in relazione alla natura e tipologia di contratto, ivi incluse disposizioni finalizzate all'osservanza di principi di controllo/regole etiche e di condotta nella gestione delle attività da parte del Terzo e delle attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti.

In ogni caso, è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001 e più in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di:

- accettare/firmare fatture emesse da fornitori in relazione ad operazioni di acquisti inesistenti di beni/servizi, al fine di contabilizzare maggiori costi fiscalmente detraibili;
- accettare/firmare fatture emesse in relazione ad operazioni di acquisto di beni/servizi, componenti ovvero prodotti per un importo superiore a quello effettivamente corrisposto, al fine di incrementare la voce "costi" e sottrarsi in modo fraudolento al pagamento delle imposte dovute;
- accettare/firmare fatture di acquisto emesse da fornitori in relazione ad operazioni di acquisto di materie prime, componenti ovvero prodotti finiti, risultanti non veritiere perché aventi un importo superiore a quello effettivamente corrisposto, al fine di incrementare la voce "costi" e di sottrarsi in modo fraudolento al pagamento delle imposte dovute;
- accettare/firmare fatture emesse da professionisti ovvero consulenti esterni per prestazioni inesistenti ovvero aventi un importo maggiore rispetto a quello loro corrisposto, al fine di non dichiarare ovvero occultare utili percepiti ma non dichiarati al fisco ovvero, ancora, contabilizzare maggiori costi;
- occultare ovvero distruggere le fatture emesse da fornitori relative ad operazioni di acquisto di materie prime, prodotti o altra componentistica al fine di non dichiarare ovvero occultare fondi finanziari provenienti da utili non dichiarati;
- occultare o distruggere corrispondenza o ogni altra documentazione relativa al presente protocollo;
- instaurare rapporti con fornitori qualora vi sia il fondato sospetto che ciò possa esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal D. Lgs. 231/2001;
- impedire la ricostruzione dei redditi della Società, occultando ovvero distruggendo, in tutto o in parte, scritture contabili o documenti di cui è obbligatoria la conservazione (*id est*, libro giornale, inventari, registri Iva);

- omettere, in tutto o in parte, di registrare e contabilizzare le fatture di vendita emesse dalla Società;
- alterare le scritture contabili obbligatorie al fine di evadere le imposte sui redditi o sull'IVA;
- omettere la presentazione della dichiarazione dei redditi ovvero indicare in essa importi inferiori a quelli che risultano dalla lettura complessiva del bilancio e della contabilità;
- non presentare la dichiarazione IVA ovvero classificare come operazioni non imponibili operazioni invece imponibili ovvero, ancora, ometterne, in tutto o in parte, l'indicazione;
- procedere ai pagamenti delle imposte dovute attraverso la compensazione con crediti d'imposta inesistenti;
- utilizzare conti correnti di soggetti terzi al fine di incassare i proventi di operazioni di vendita realizzate dalla Società, evadendo le imposte sul reddito;
- portare in contabilità falsi crediti IVA al fine di compensarli indebitamente con debiti tributari realmente esistenti;
- occultare, in presenza di un accertamento dell'Autorità competente, le scritture contabili obbligatorie ovvero comunicare fatti fiscalmente rilevanti non veritieri o ometterne del tutto la comunicazione;
- occultare o distruggere corrispondenza o ogni altra documentazione relativa al presente protocollo;
- tenere condotte che impediscano materialmente, o comunque ostacolino, mediante la falsificazione o l'alterazione di fatture o documenti probatori, la corretta predisposizione delle scritture contabili e delle dichiarazioni fiscali;
- porre in essere operazioni di acquisto o di vendita mediante impiego di mezzi fraudolenti (tenuta della contabilità in nero; utilizzo di conti correnti bancari per le operazioni destinate a non essere contabilizzate);
- tenere condotte che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento o la distruzione in tutto o in parte di documenti contabili, la ricostruzione dei redditi o del volume di affari della Società;
- porre in essere operazioni di vendita simulata o fraudolenta di beni propri o altrui per sottrarsi ad un procedimento di riscossione coattiva dei beni da parte dell'Erario;
- omettere o eludere il pagamento delle imposte dovute;
- effettuare operazioni con soggetti diversi dalla controparte contrattuale;
- porre in essere qualsiasi comportamento che possa ostacolare l'esercizio delle funzioni

di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte delle Autorità pubbliche.

6. ALLEGATI

ALL. 01: REATI PRESUPPOSTO

ALL. 02: SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001

ALL. 03: CODICE ETICO