



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

A NORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001, N. 231

C.d.A. del 30 marzo 2021

## **PARTE GENERALE**

## **INDICE**

|  |    |
|--|----|
| TABELLA DI IDENTIFICAZIONE DELLE MODIFICHE.....  | 3  |
| Premessa .....   | 4  |
| 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....  | 4  |
| 1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche,<br>società ed associazioni .....           | 4  |
| 1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità<br>amministrativa.....                          | 6  |
| 2. SANZIONI APPLICABILI .....  | 8  |
| 3. IL MODELLO ADOTTATO DA IG OPERATION AND MAINTENANCE S.p.A.....  | 9  |
| 3.1 La Società.....  | 9  |
| 3.2 Il sistema di governance.....  | 9  |
| 3.3 Motivazioni di IG O&M S.p.A. nell'adozione e nel costante aggiornamento del Modello di<br>Organizzazione, Gestione e Controllo ..... | 10 |
| 3.4 Finalità del Modello Organizzativo .....   | 12 |
| 3.5 Costruzione e struttura del Modello.....   | 13 |
| 3.5.1 Identificazione delle attività a rischio .....   | 13 |
| 3.5.3 Sistema di poteri e procure .....  | 16 |
| 4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....  | 16 |
| 5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO .....   | 17 |
| 6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....  | 17 |
| 6.1 L'Organismo di Vigilanza di IG O&M S.p.A. ....   | 17 |
| 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....  | 19 |
| 6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari .....   | 21 |
| 6.4. Verifiche periodiche - monitoraggio.....  | 22 |
| 7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI<br>VIGILANZA.....  | 23 |
| 8.SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....   | 24 |
| 9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....   | 26 |
| 9.1 Premessa .....   | 26 |
| 9.2 Formazione personale: componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri<br>di rappresentanza, dipendenti.....  | 26 |
| 9.3 Personale neo assunto .....  | 27 |

|  |    |
|--|----|
| 9.4 Informativa a collaboratori esterni.....   | 27 |
| 9.5 Aggiornamenti formativi .....  | 28 |
| 10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....   | 28 |
| 10.1. La funzione del sistema disciplinare.....  | 28 |
| 10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti.....  | 29 |
| 10.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti .....  | 30 |
| 10.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....   | 31 |
| 10.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, fornitori, associati in partecipazione e terzi in genere ..... | 31 |

TABELLA DI IDENTIFICAZIONE DELLE MODIFICHE

| Rev. | Data       | Natura della modifica   |
|------|------------|---|
| 00   | 21/07/2016 | A seguito della fusione con la Infrastrutture e Gestione S.p.A., adozione del Modello Organizzativo da parte della IG O&M S.p.A.;   |
| 01   | 16/04/2018 | A seguito dell'entrata in vigore di nuovi reati presupposto del Decreto 231/2001 e della L. 176/2017 in materia di segnalazione di attività illecite;                     |
| 02   | 30/03/2021 | A seguito dell'entrata in vigore di nuovi reati presupposto del Decreto 231/2001, con particolare riguardo ai reati tributari e al reato di frode in pubbliche forniture; |
|      |            |   |

## **Premessa**

IG Operation and Maintenance S.p.A. (di seguito anche solo “la Società” o “IG O&M”), con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha adottato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello”).

Il Modello è stato redatto sia alla luce delle novità normative che hanno riguardato il D.Lgs. 231/2001 sia sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza ed è stato approvato nella sua attuale versione dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.03.2021.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Come sarà più avanti illustrato, la Società nella predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate a marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (di seguito anche solo il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”) il nostro Paese si è adeguato ad alcune Convenzioni internazionali, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In base al Decreto, la responsabilità amministrativa a carico dell’ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di determinate categorie di soggetti: autori del reato presupposto della responsabilità dell’ente possono essere infatti:

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. “apicali” (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- a) reati in danno della Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; corruzione e concussione), art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati; reati di criminalità informatica, art. 24 – bis del D.Lgs. 231/2001;
- c) delitti di criminalità organizzata, art. 24 – ter del D.Lgs. 231/2001;
- d) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25 – bis del D.Lgs. 231/2001;
- e) delitti contro l’industria ed il commercio, art. 25 – bis 1 del D.Lgs. 231/2001;
- f) reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati, art. 25 – ter del D.Lgs. 231/2001;
- g) delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, art. 25 – quater del D.Lgs. 231/2001;
- h) reati contro l’incolumità fisica, con particolare riferimento all’integrità sessuale femminile, art. 25 – quater 1 del D.Lgs. 231/2001;
- i) delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù, art. 25 – quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- j) reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, art. 25 – sexies del D.Lgs. 231/2001;
- k) reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co 3 c.p.), art. 25 – septies del D.Lgs. 231/2001;
- l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, art. 25 – octies del D.Lgs. 231/2001;

- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25 – novies del D.Lgs. 231/2001;
- n) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25 – decies del D.Lgs. 231/2001;
- o) reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia, (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- p) reati ambientali, art. 25 – undecies del D.Lgs. 231/2001;
- q) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25 – duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- r) delitto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, art. 25 – terdecies del D.Lgs. 231/2001;
- s) reati tributari, art 25 – quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001;
- t) reati di contrabbando, art. 25 – sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001.

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata “Inosservanza delle sanzioni interdittive” (art. 23 del D.Lgs. 231/2001), anch'essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

In estrema sintesi, il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione “amministrativa”.

## **1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *modelli di organizzazione e gestione* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;

2. abbia affidato ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
4. non vi sia stato omezzo od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i *modelli di organizzazione e gestione* possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001, facoltà di cui, come si è detto, si è avvalsa la Società con riferimento al proprio Modello dalla prima versione e per tutti i successivi aggiornamenti, compreso il presente.



## **2. SANZIONI APPLICABILI**

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi, concernono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

### **3. IL MODELLO ADOTTATO DA IG OPERATION AND MAINTENANCE S.p.A.**

#### **3.1 La Società**

IG O&M ha per oggetto la realizzazione di progetti sia di global maintenance che di sviluppo infrastrutturale. Grazie alla rilevante esperienza in termini di capacità ingegneristiche, IG O&M è in grado di fornire ai propri clienti servizi ad alto valore aggiunto per la gestione e manutenzione di complessi impianti industriali al fine di migliorarne le performance operative e l'efficienza.

L'oggetto sociale della Società è costituito, principalmente, dalle seguenti attività:

- a) prestazioni di gestione, manutenzione, riparazione, installazione, Energy management, efficientamento energetico, global service e facility management relative a:
  - impianti di produzione e distribuzione principalmente nei settori petrolifero, del gas, chimico, dell'industria leggera, dell'energia, grandi reti di distribuzione, impianti farmaceutici e impianti tecnologici;
  - edifici civili ed industriali e dei relativi impianti tecnologici;
  - aeromobili;
- b) servizi di assistenza a terra agli aeromobili inclusa assistenza carburante ed olio che comprende magazzinaggio, rifornimento, recupero, controllo qualità e quantità del carburante, dell'olio e di altre sostanze liquide;
- c) l'esercizio dell'attività edilizia in qualunque settore;
- d) l'assunzione, l'esecuzione di opere pubbliche e private, in appalto, in concessione, in Italia o all'Estero, sia per conto di terzi che in proprio anche riconducibili alle categorie di opere generali e specializzate di cui all'allegato "A" al D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 e sue successive modifiche ed integrazioni;

La Società può inoltre svolgere ogni altra attività connessa con gli scopi sociali, sia in via diretta sia attraverso la creazione di imprese di servizi, di attività industriali, commerciali, immobiliari, mobiliari, finanziarie, impiantistiche, "project financing", progettazione e consulenza.

In funzione strumentale rispetto all'oggetto sociale, la società potrà compiere attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari, e potrà assumere partecipazioni in altre società ed imprese con attività analoga.

#### **3.2 Il sistema di *governance***

La *governance* della Società, basata sul modello tradizionale, è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento ed è così articolata:

- *Assemblea dei Soci*: è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto sociale;
- *Consiglio di Amministrazione*: è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge o dallo Statuto – all'assemblea dei soci.
- *Collegio Sindacale*: esercita le funzioni previste dall'art. 2403 c.c..

La struttura organizzativa ed i relativi riporti gerarchici e funzionali sono definiti dal Consiglio di Amministrazione e formalizzati nell'organigramma che dettaglia le funzioni, le responsabilità operative e linee di riporto gerarchico.

L'organigramma è imperniato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili e individua con chiarezza il ruolo della singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale.

Le deleghe attualmente in vigore sono coerenti con i ruoli e le mansioni svolte.

Al fine di assicurare la correttezza operativa ed il costante rispetto dell'integrità e dei valori etici da parte di tutto il personale, la Società emana disposizioni aziendali che definiscono le regole comportamentali, disciplinano situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevedono azioni correttive adeguate, nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente.

### **3.3 Motivazioni di IG O&M S.p.A. nell'adozione e nel costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Con l'adozione del Modello Organizzativo, la Società intende assicurare correttezza e trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

La Società ritiene infatti che l'adozione del Modello, unitamente all'adozione e diffusione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori di IG O&M S.p.A. e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (componenti degli organi sociali, clienti, fornitori, azionisti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti 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 da prevenire il rischio di commissione dei reati ed in particolare di quelli contemplati dal Decreto.

Nello specifico, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di IG O&M S.p.A. anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire a IG O&M S.p.A. di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida di Confindustria. Sono stati inoltre recepiti gli spunti e le indicazioni tratte dagli *standard* internazionali in materia di sistemi di gestione (ISO 9001, OHSAS 18001 – ISO 45001, ISO 27001, ISO 14001) e di quelli in materia di controllo interno che, in sintesi, applicati al Modello, prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo in grado ragionevolmente di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
  - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
  - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Il sistema dei controlli interni della Società è composto da:

- la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- il sistema di deleghe e poteri conferiti;
- il Codice Etico;

- le procedure, le linee-guida, le istruzioni operative e la relativa documentazione adottate dalla Società per la gestione ed il controllo dei processi aziendali;
- il Manuale Integrato del Sistema Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza;
- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili;

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate (ad eccezione ovviamente del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto il loro rischio di commissione "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente" è stato valutato minimo.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

### **3.4 Finalità del Modello Organizzativo**

Il Modello predisposto ed aggiornato da IG O&M S.p.A. si fonda su di un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi lo verificano e lo documentano;
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, tese a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
  - un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni, nel pieno rispetto del principio di separazione delle funzioni;
  - la definizione di strutture organizzative coerenti e tali da ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurandone l'effettiva applicazione;

3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale di IG O&M S.p.A., ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura con IG O&M S.p.A. secondo le modalità stabilite dalla Società.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire e comunque limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IG O&M S.p.A. la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso IG O&M S.p.A.;
3. ribadire che IG O&M S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui IG O&M S.p.A. si attiene, intende attenersi e pretende che si attengano tutti i suoi collaboratori.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, monitora e controlla il rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei Destinatari.

### **3.5 Costruzione e struttura del Modello**

In generale, le fasi in cui si è svolto il lavoro di redazione del Modello Organizzativo, e che saranno le medesime per tutti i successivi aggiornamenti, sono state le seguenti.

#### **3.5.1 Identificazione delle attività a rischio**

Attraverso l'analisi della struttura organizzativa ed il contributo critico dei Responsabili aziendali e dei loro collaboratori, sono state esaminate le aree nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto. Di tali colloqui è stato redatto apposito verbale, i cui contenuti sono stati condivisi e riportati in apposite schede di intervista, che restano nelle carte di lavoro del Progetto.

All'esito delle rilevazioni dei rischi sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

- Gestione flussi finanziari – Pagamenti
- Gestione flussi finanziari – Incassi
- Acquisti
- Gestione delle consulenze
- Vendita – Partecipazione a gare pubbliche o private
- Gestione progetti
- Gestione delle attività inerenti al diritto di “couso”
- Rapporti con la PA – visite ispettive
- Gestione autorizzazioni, licenze e certificazioni
- Partecipazione a procedimenti giudiziari o stragiudiziali
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione del personale
- Gestione del sistema premiante del personale
- Gestione Affari Societari
- Adempimenti fiscali e previdenziali
- Gestione delle partnership
- Gestione beni mobili registrati
- Gestione omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni
- Sistema IT e degli adempimenti in materia di Privacy
- Gestione della salute e sicurezza
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale

Sulla base delle informazioni acquisite e riportate nelle schede sopra citate e successivamente alla individuazione delle aree ed attività a rischio reato, sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività. Anche questa fase del Progetto è stata oggetto di specifica condivisione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro del Progetto

### 3.5.2 Struttura del Modello

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale: contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parte Speciale: descrive i principi generali di comportamento e protocolli di controllo con riferimento alle singole attività sensibili.

In relazione ai reati di falso nummario non sono stati individuati rilevanti profili di rischio, pertanto sono stati ritenuti sufficienti gli strumenti di controllo contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nell'apparato di procedure interne, ed è stato approfondito esclusivamente il rischio connesso al reato di contraffazione.

Non sono stati considerati significativi il rischio di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001 ed il rischio di commissione di reati contro la personalità individuale *ex art. 25-quinquies* D.Lgs. 231/2001, trattandosi di condotte che non possono essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società. A queste fattispecie si aggiunge la frode in competizioni sportive, nonché il reato di frode ai danni del Fondo Europeo agricolo.

Il Modello è completato dai seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico (All. n. 1);
- Organigramma (All. n. 2);
- Schema riassuntivo flussi informativi verso l'OdV (All. n. 3);
- Elenco dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 (All. n. 4);
- Mappatura attività sensibili e reati (All. n. 5).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello i seguenti documenti interni:

- il sistema di procure vigenti;
- le Procedure, Linee Guida e Istruzioni Operative;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- il Manuale di Gestione Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle Funzioni competenti. Le deleghe e le procure sono custodite presso la Funzione Legale.

3. mappatura aggiornata delle attività a rischio al fine di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel Decreto, abbinando per maggiore chiarezza le attività stesse ed i singoli reati;



4. le procedure, le linee guida, le istruzioni operative e ogni protocollo operativo adottato dalla Società volto a disciplinare la dinamica dei processi e del sistema di controllo ad essi applicato, che – pur non essendo pedissequamente riportato nel presente documento, anche per ragioni di fruibilità dello stesso – ne costituisce concreta applicazione, essendone richiamati i tratti essenziali;
5. prospetto sinottico: riassume i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso; infatti la dinamica sociale e l’evoluzione normativa potranno renderne necessaria l’ulteriore integrazione in futuro.

In considerazione di quanto sopra, l’Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare ogni tipo di suggerimento affinché il Consiglio di Amministrazione di IG O&M S.p.A. valuti, nel continuo, l’aggiornamento del Modello.

### **3.5.3 Sistema di poteri e procure**

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l’effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

Le procure in essere sono custodite presso la Funzione Legale e sono a disposizione dell’OdV.

Le Funzioni competenti – anche con il supporto dei singoli Responsabili – verificano periodicamente il sistema delle procure in vigore, proponendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

## **4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il Modello comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di IG O&M S.p.A., o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a IG O&M S.p.A., operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti (di seguito “*partners*”): tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

## **5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO**

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di IG O&M S.p.A..

Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dall’Organismo di Vigilanza della Società, di cui al paragrafo successivo che ne darà successiva informazione al CdA, il quale ne disporrà l’approvazione in attesa della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo prima che le stesse siano effettivamente adottate.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **6.1 L’Organismo di Vigilanza di IG O&M S.p.A.**

L’Organismo di Vigilanza di IG O&M S.p.A. è istituito, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è individuato in un organo collegiale in cui vi sia almeno un componente esterno che svolge le funzioni di Presidente.

I componenti dell’OdV vengono scelti in modo che l’Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l’OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi e legali;
- l’autonomia, in quanto all’OdV è garantita l’autodeterminazione nell’iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre i componenti dell’OdV presentano i caratteri dell’autonomia e dell’obiettività di

giudizio, poiché non svolgono compiti operativi, né assumono decisioni riferibili alle attività operative della Società;

- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al ricorso al personale della Società - è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

I componenti l'Organismo di Vigilanza, a garanzia della loro posizione *super partes*, non devono:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, relazioni economiche con la Società, con le sue Controllate, con gli Amministratori esecutivi, con l'azionista o il gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
2. essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretti familiari di Amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il componente l'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei menzionati motivi di incompatibilità.

Inoltre, i componenti l'Organismo di Vigilanza per poter essere scelti e mantenere la carica non devono essere stati condannati, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Qualora un soggetto esterno venga nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, invia al Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con Amministratori esecutivi, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiari di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello Organizzativo e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica il periodo stabilito in sede di nomina e possono essere rieletti, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati soltanto dal Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Collegio Sindacale, in caso di:

1. sopravvenienza di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
2. inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
3. inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso dopo un mese dalle dimissioni cessano dalla carica.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. esprimere la valutazione di cui al precedente paragrafo 5;
4. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione di IG O&M S.p.A. mantenga aggiornato costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.

A livello più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente le attività a rischio individuate nel Modello, al fine di proporre all'azienda di realizzare il necessario adeguamento in sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate, da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Le comunicazioni vengono inviate per iscritto (anche tramite posta elettronica);
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale, comunicato al Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.
3. sulla base di tali verifiche, predisporre semestralmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione, che evidenzia le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento.

4. coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni):
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare le Funzioni aziendali devono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza;
  - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
  - per garantire che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
5. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
6. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, coordinandosi con la Funzione Risorse Umane.

L'Organismo di Vigilanza può altresì:

- sollecitare i Responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni, fermo quanto previsto al paragrafo 6.3

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

### **6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari**

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. inviare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
3. relazionare per iscritto, almeno semestralmente, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di IG O&M S.p.A., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
4. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza inoltre deve:

1. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
2. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, nella persona dei rispettivi Presidenti, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a specifici eventi critici. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale non possono rifiutarsi senza validi motivi.

L'Organismo di Vigilanza può, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dai controlli emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tali casi i Responsabili dei processi medesimi comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti; in tale eventualità, copia della comunicazione viene inviata all'Amministratore delegato.
2. segnalare per iscritto alla Funzione Risorse Umane e all'Amministratore Delegato eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
  - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
  - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

Nel più breve tempo possibile, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto gli accadimenti indicati al punto 2 al Consiglio di Amministrazione e richiede contestualmente il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedirne il ripetersi.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione sia riferibile al Consiglio di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

#### **6.4. Verifiche periodiche - monitoraggio**

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente anche del supporto di un consulente, si attiverà con specifiche attività di *audit* sulla realtà di IG O&M S.p.A. con:

1. interventi di vigilanza pianificata;
2. interventi di vigilanza mirata in caso di:
  - specifica richiesta formulata da parte degli Organi sociali;
  - indizi di situazioni a rischio derivanti dal flusso informativo operante nell'ambito del Modello Organizzativo predisposto;
  - segnalazioni di situazioni a rischio.

Nella predisposizione degli interventi pianificati, l'Organismo di Vigilanza tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

1. coinvolgimento pregresso della funzione in fatti reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio.

Sulla base di tali verifiche l'Organismo di Vigilanza predisponde il rapporto semestrale che evidenzia le problematiche riscontrate e ne individua le azioni correttive da intraprendere.

## **7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi;
7. aggiornamenti significativi del sistema di procure ovvero atipiche operazioni nel contesto delle quali sia rinvenibile un'ipotesi di rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
8. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
9. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
10. eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale o del Revisore Legale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, e in ogni caso le relazioni periodiche inviate da questi enti all'azienda



In ogni caso, i Responsabili di Funzione o altre persone ad hoc individuate inviano periodicamente all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi concordati, come da schema riportato in allegato, e tengono a disposizione per le eventuali verifiche la documentazione di supporto.

Tutti i Destinatari hanno il dovere d'informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

I flussi informativi e la documentazione rilevante ai fini del rispetto del Decreto sono conservati agli atti, da parte dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

## **8. SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- Mail alla casella di posta elettronica [organismovigilanza@igomspa.it](mailto:organismovigilanza@igomspa.it) dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi della Società e dei collaboratori esterni;
- Lettera cartacea inviata tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Società.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'Organismo di Vigilanza raccoglie le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati o comunque relative a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede, dei quali viene mantenuto l'anonimato, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

A tal fine, è garantito il rispetto delle disposizioni di legge per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001<sup>1</sup>.

Si applica il vigente sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

IG O&M si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

A tal fine, è garantito il rispetto delle disposizioni di legge per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo d'informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. È espressamente prevista la nullità di qualsiasi misura ritorsiva nei confronti del segnalante, attuata, ad esempio, con provvedimenti di licenziamento ritorsivi o discriminatori, ovvero con mutamenti di mansione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possano coinvolgere IG O&M;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai Reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

---

<sup>1</sup> Il 29 dicembre 2017 è entrato in vigore il Disegno di Legge noto come "*whistleblowing*", introducendo specifiche tutele per il lavoratore che, operando in enti privati, effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite.

## **9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

### **9.1 Premessa**

Ai fini dell'efficacia del Modello, IG O&M S.p.A. ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è curata dalla Funzione Risorse Umane che si avvale del contributo dell'Organismo di Vigilanza che esprime un parere vincolante sulla scelta dei contenuti proposti.

Qualora, invece, la Funzione Risorse Umane opti per l'affidamento in *outsourcing*, in tutto od in parte, dell'attività di formazione, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di:

1. esprimere un parere vincolante sulla scelta dei soggetti od Enti individuati per l'erogazione del servizio;
2. indicare eventuali soggetti od Enti.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

### **9.2 Formazione personale: componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza, dipendenti**

La formazione dei componenti degli organi sociali, del personale dirigente e dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza, nonché dei dipendenti, avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno ogni tre anni o attraverso modalità informatica.

L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni al verificarsi delle quali l'Ente è considerato responsabile, le possibili esimenti da responsabilità, con particolare attenzione ai concetti di "Modello", "Organismo di

- Vigilanza”, “elusione fraudolenta del Modello” e di “adeguata vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
  3. indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Codice Etico;
  4. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell’Organismo di Vigilanza con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
  5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l’entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

### **9.3 Personale neo assunto**

La formazione del personale neo assunto di IG O&M S.p.A. avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell’inserimento in azienda ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale e Speciale), con espressa comunicazione di presa visione e accettazione che deve essere restituita per alla Funzione Risorse Umane.

### **9.4 Informativa a collaboratori esterni**

I Destinatari non dipendenti sono invitati a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico, con l’impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte suscettibili di comportare il coinvolgimento della Società in fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## **9.5 Aggiornamenti formativi**

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs 231/2001 e, in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi della Società.

## **10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **10.1. La funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza), da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

In particolare, il presente sistema disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di IG O&M S.p.A. dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di IG O&M S.p.A. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da IG O&M S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del sistema disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001 nonché di informare il Consiglio di Amministrazione di IG O&M S.p.A. affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

## **10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti**

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti di IG O&M S.p.A., costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti - nel rispetto comunque delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), dell'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale nel settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL.

Più precisamente, ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa fino a 3 ore di retribuzione oraria;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
5. licenziamento.

Fermi restando gli obblighi di IG O&M S.p.A. nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società ai fini del presente sistema disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti dalla Società stessa come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, che abbiano determinato il coinvolgimento di IG O&M S.p.A. nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- richiamo verbale, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui IG O&M S.p.A. può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

E' affidato alla Funzione Risorse Umane il compito di accertare ed irrogare le suindicate sanzioni. A tal fine, la stessa si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora la Funzione Risorse Umane dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

### **10.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico e l'obbligo di farne rispettare i contenuti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Funzione Risorse Umane secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più

idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

#### **10.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte di membri del Collegio Sindacale, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **10.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, fornitori, associati in partecipazione e terzi in genere**

Ai fini del presente sistema disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei consulenti, dei fornitori, degli associati in partecipazione e dei terzi in genere aventi rapporti con IG O&M S.p.A.:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di IG O&M S.p.A.



In particolare, ai fini del presente sistema disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei terzi in genere sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto (ad esempio: a) clausole con le quale si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; b) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3).

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che la funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora, con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da IG O&M S.p.A. a seguito di simili infrazioni.