



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

APPROVATO CON DISPOSIZIONE PRESIDENZIALE N.15/2026

RIFERIMENTI DI REVISIONE		
Rev: n. 00		Data rev. 15.09.2023
CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
Rev: n. 01	Data rev.18/06/2026	Approvato con disposizione n.15/2026 Firmato Pasquale Di Biasio

SOMMARIO

1.	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	4
2.	PRESENTAZIONE DEL MODELLO 231 DI I.T.L. S.P.A.	7
3.	STATO DELLA SOCIETÀ' E PROCEDURA DI CONCORDATO PREVENTIVO	8
4.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	8
4.1	<i>I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE</i>	10
4.2	<i>L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI</i>	12
4.3	<i>L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</i>	13
4.4	<i>IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO 231</i>	14
4.5	<i>I PROTOCOLLI E LE PROCEDURE ADOTTATI DALLA SOCIETÀ</i>	15
5.	FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI	15
6.	DESTINATARI DEL MODELLO.....	17
7.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	17
7.1	<i>INTERVISTE FINALIZZATE ALL' INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D. LGS. 231/2001</i>	18
8.	LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ.....	19
8.1	<i>ASSETTO ISTITUZIONALE: SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO</i>	20
9.	DELEGHE E PROCURE	21
9.1	<i>IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN "I.T.L. S.p.a."</i>	22
9.2	<i>MODALITÀ DI NOMINA DEL DIFENSORE DELL' ENTE NEI CASI IN CUI IL LEGALE RAPPRESENTANTE SIA INDAGATO PER UN REATO PRESUPPOSTO 231</i>	23
10.	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	23
11.	ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO	24
12.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	25
12.1	<i>ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE</i>	26
12.2	<i>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE</i>	27
13.	SISTEMA DISCIPLINARE	28
14.	<i>WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI</i>	28
14.1	<i>WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</i>	29
14.2	<i>PRESUPPOSTO ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI</i>	30
14.3	<i>AMBITO SOGGETTIVO</i>	30
14.4	<i>TUTELA DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI</i>	31
15.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
15.1	<i>REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV</i>	34
15.2	<i>NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	35
15.3	<i>REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	35
15.4	<i>DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	36

15.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
15.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	37
15.7 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	38
15.8 SCAMBIO DI FLUSSI INFORMATIVI TRA ORGANO GESTORIO E ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	39
16. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	39

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

La I.T.L. S.p.a. è un'azienda con radici profonde nel territorio della provincia di Caserta. Da anni impegnati nel Settore Idrico, nel 2022 ha affrontato un'importante trasformazione, da Consorzio Idrico Terra di Lavoro ad I.T.L. S.p.a.

I.T.L. S.p.a. come si evince dallo Statuto Societario ha per oggetto la gestione di tutti i servizi e funzioni inerenti al servizio idrico integrato nel territorio della provincia di Caserta, in conformità alla normativa vigente, fra cui:

- captazione, sollevamento, trasporto e distribuzione di acqua per usi potabili e per usi diversi;
- raccolta, trattamento, depurazione, riuso e scarico delle acque reflue;
- servizi di fognatura;
- attività connesse ed accessorie al servizio idrico integrato;
- utilizzo delle risorse idriche secondo criteri finalizzati al risparmio delle risorse stesse;
- garanzie di informazione agli utenti relative ai servizi gestiti nell'ambito di propria competenza, alle tecnologie impiegate, al funzionamento degli impianti, alla quantità e qualità delle acque fornite e trattate;
- verifiche svolte con un adeguato servizio di controllo territoriale gestito direttamente dalla società o tramite convenzione, che assicurino la fornitura di acqua di buona qualità, non contaminata non solo dagli agenti inquinanti tradizionali delle falde, ma anche dalla presenza di sostanze dannose per la salute di carattere eccezionale o di recente scoperta.
- svolgere e fornire in favore di enti pubblici e pubbliche amministrazioni altri servizi ambientali di supporto e servizi comunque connessi al ciclo integrale delle acque, fornendo opportuna consulenza, assistenza tecnica, amministrativa e legale;
- provvedere, anche in collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, a studi, iniziative, ricerche al fine di promuovere e migliorare le conoscenze e le tecnologie dei settori di proprio interesse;
- esercitare attività o servizi connessi, ausiliari, strumentali, accessori o complementari rispetto alle attività di cui sopra e comunque riferibili ai servizi a rete, nessuno escluso;
- svolgere attività nel campo delle analisi di laboratorio, delle prove tecniche, della certificazione e della garanzia della qualità;

La società potrà estendere la propria attività ad altri servizi connessi o accessori alla gestione dei servizi anche mediante convenzione. Per il conseguimento dei suoi scopi la società avrà in dotazione dagli enti locali gli impianti e le reti di distribuzione di acqua, convogliamento e depurazione acque reflue che siano stati, siano o saranno realizzati nei singoli comuni. La società agli effetti del decreto legislativo 152/2006 acquisisce la disponibilità di tutte le infrastrutture del servizio idrico integrato come trasferite dall'EIC (Ente Idrico Campano) in relazione alle competenze previste per il soggetto gestore. Promuove, d'intesa con gli enti locali, iniziative di coordinamento e di raccordo per i servizi locali di carattere economico e imprenditoriale non affidati alla società, al fine precipuo di garantire la gestione integrata delle risorse sul territorio. L'attività della società è orientata, nel rispetto della vigente normativa sovranazionale, nazionale e regionale, al conseguimento delle seguenti finalità:

- garantire adeguati livelli di qualità dei servizi, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché dei principi di sussidiarietà, adeguatezza, differenziazione e leale cooperazione con gli enti locali, nonché nel rispetto degli esiti del referendum del 2011;
- ridurre i costi di gestione del servizio idrico integrato e creare positive economie di scala;
- perseguire il bilanciamento fra offerta e domanda idrica per uso civile, nel rispetto ecocompatibile con gli altri usi produttivi e ambientali;
- assicurare un'armonica diffusione e le pari fruibilità dei servizi, riconoscendo che la disponibilità e l'uso dell'acqua necessaria per il soddisfacimento dei bisogni umani costituiscono diritti inviolabili ed inalienabili della persona;
- perseguire l'obiettivo della razionalizzazione degli usi della risorsa idrica, allo scopo di evitare gli sprechi e di favorire il rinnovo delle risorse, di non pregiudicare il patrimonio idrico, la vivibilità dell'ambiente, l'agricoltura, la piscicoltura, la fauna e la flora acquatiche, i processi geomorfologici e gli equilibri idrologici;
- favorire la coerenza tra le attività di gestione dei servizi pubblici e le indicazioni della pianificazione regionale e distrettuale di settore, perseguendo, nell'organizzazione dei servizi di propria competenza, obiettivi di sostenibilità dello sviluppo nel territorio degli enti locali soci e affidatari di servizi;
- tutelare e garantire gli interessi dei cittadini in generale e degli utenti e consumatori, attraverso un sistema certo improntato a criteri di equità e di massima trasparenza, e orientato alla graduale omogeneizzazione per quanto di competenza delle tariffe;

- garantire condizioni e modalità di accesso ai servizi equi, non discriminatori e rispondenti alle esigenze delle diverse categorie di utenti;
- proporre una pianificazione degli investimenti, che assicuri, anche nel medio e lungo termine, elevati livelli qualitativi dei servizi e la valorizzazione dell'ecosistema locale;
- fornire adeguata informazione agli utenti, singoli od organizzati in forme di rappresentanza collettiva, favorendone la partecipazione alla progettazione e alla realizzazione di servizi rispondenti alle esigenze della popolazione;
- promuovere, per quanto di competenza, una cultura di rispetto dell'ambiente e di uso razionale delle risorse;
- armonizzare gli obiettivi economico-finanziari con gli obiettivi di carattere sociale, di tutela ambientale, di sviluppo economico e di uso razionale ed efficiente delle risorse espressi dalla comunità locale.

I suddetti servizi ed attività formano oggetto dell'attività della società nel loro ciclo completo, dalla progettazione alla costruzione degli impianti, alla gestione ed esercizio degli stessi nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 152/2006. restano in capo agli enti locali soci e affidatari di servizi le competenze autorizzatorie ad essi attribuite da normative nazionali o regionali. La società è tenuta a svolgere l'attività prevalente in favore degli enti locali soci e/o gli utenti delle prestazioni, di modo che oltre l'ottanta per cento del proprio fatturato deve derivare dallo svolgimento di compiti ad essa affidati dagli enti locali soci. la produzione ulteriore rispetto al limite di fatturato di cui al periodo precedente è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società.

La Società orienta le proprie scelte strategiche e operative ponendosi i seguenti obiettivi principali:

- lavorare per il benessere dei cittadini che utilizzano quotidianamente i servizi offerti dalla Società;
- offrire servizi di Qualità a Costi contenuti all'intera comunità dei cittadini;
- perseguire un uso Sostenibile delle risorse idriche locali
- tutelare il territorio dal potenziale inquinamento legato alle acque reflue
- investire in innovazione e digitalizzazione così da raggiungere la massima efficienza.

2. PRESENTAZIONE DEL MODELLO 231 DI I.T.L. S.P.A.

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 adottato da **I.T.L. S.p.a.** nella sua versione aggiornata è espressione della politica aziendale orientata alla prevenzione del rischio penale di impresa che coinvolge, sul piano sostanziale, l'intera platea dei destinatari (soggetti apicali e sottoposti). A livello formale, si articola su di una serie di elaborati che sono da considerare come un manuale unico composto di più sezioni.

Il Modello si compone di una **Parte “Generale”** una **Parte “Speciale”** e due allegati: il **Sistema Disciplinare** (allegato alla Parte Generale del Modello) e il **Catalogo dei Reati 231** (allegato alla Parte Speciale del Modello). Tale suddivisione risponde all'esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del Modello). A presidio ulteriore dell'organizzazione aziendale finalizzata alla prevenzione dei reati, si colloca il **Codice Etico** che esprime i principi etici e di deontologia che la I.T.L. S.p.a. riconosce come proprio patrimonio di valori e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi sociali.

La **Parte Generale** del Modello rappresenta e descrive l'ambiente di controllo esaminato in sede di *risk assessment*, definito sulla base dei seguenti parametri: a) riferimenti normativi, b) sistema di *corporate governance*, c) organizzazione aziendale interna; d) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico; f) istituzione dell'Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti h) Whistleblowing e Organo Gestorio.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il **Sistema Disciplinare** posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

La **Parte Speciale del Modello** – formalizzata in un documento distinto rispetto alla Parte Generale – dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;

- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

3. STATO DELLA SOCIETA' E PROCEDURA DI CONCORDATO PREVENTIVO

La Società è attualmente soggetta a procedura di concordato preventivo, con continuità aziendale, ai sensi della normativa vigente. In tale ambito, la Società prosegue lo svolgimento della propria attività caratteristica, in coerenza con il piano concordatario e sotto la vigilanza degli organi della procedura.

La suddetta situazione comporta l'introduzione di specifici vincoli e presidi in relazione:

- alla gestione delle risorse finanziarie;
- ai rapporti con i creditori;
- ai poteri degli organi amministrativi;
- agli obblighi informativi verso gli organi della procedura.

Il presente Modello, adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, tiene conto della particolare condizione della Società, adeguando il sistema di controllo interno e i protocolli di prevenzione ai rischi derivanti dalla gestione in continuità aziendale nell'ambito della procedura concorsuale.

In particolare, sono stati rafforzati i presidi relativi alla tracciabilità dei flussi finanziari, alla formalizzazione dei rapporti con i terzi e alla gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e gli organi della procedura.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli Enti, in sede penale, per i reati commessi nell'**interesse** o a **vantaggio** degli stessi da parte di:

- **soggetti in posizione apicale** [art. 5 lett. a) del decreto]: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

- **soggetti in posizione subordinata** [art. 5 lett. b) del decreto]: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali.

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è attuato nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso. In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'ente.

Per tale motivo, la responsabilità dell'ente è considerata indipendente da quella degli individui che hanno commesso il reato. Questa responsabilità viene attribuita all'azienda nel suo insieme per non aver implementato un sistema organizzativo finalizzato alla prevenzione dei reati, noto come "colpa in organizzazione". In altre parole, il reato può derivare sia da una politica aziendale che tollera comportamenti illeciti, sia emergere come risultato di negligenze o mancanze nelle operazioni quotidiane dell'azienda. La responsabilità penale dell'ente si basa sull'inadempienza degli obblighi di gestione e vigilanza. In particolare, nell'aver ommesso di sviluppare un proprio sistema di organizzazione e controllo del rischio reato, un sistema che deve essere giudicabile in termini di idoneità ed efficacia preventiva dal giudice che valuta le responsabilità penali delle persone fisiche e della persona giuridica che ha beneficiato del reato.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'Azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. "**colpa in organizzazione**"): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello

svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità “penale” dell’ente consiste nell’inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile – nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale – dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio. La condizione che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente consente di escludere la responsabilità dell’ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

4.1 I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL’ENTE

Le ipotesi di reato che – se commessi nell’ambito dell’organizzazione societaria – assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (elencati agli artt. 24 e ss. del decreto), possono essere suddivisi nelle seguenti macrocategorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter), tra cui la corruzione tra privati e l’istigazione alla corruzione tra privati;
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies. 2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146);
- Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-ter- decies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies).

Si precisa che, nell'ambito della stesura del Modello 231 per la I.T.L. S.p.a., sono stati presi in considerazione i reati impattanti astrattamente ipotizzabili nei processi aziendali propri della realtà societaria, in relazione al core business e attività svolta.

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo seguente – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nel caso in cui la stessa, ovvero i suoi presidi di prevenzione, abbiano impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

¹ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

I “reati 231”, ossia quelli riferiti alle responsabilità delle società, sono stati definiti “reati presupposto”, perché costituiscono il presupposto (oggettivo) per l’applicazione del Decreto. Non tutti i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente sono fonte di responsabilità del medesimo ente, ma solo quelli richiamati nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto.

Compiere un reato posto in essere nell’interesse o a vantaggio della società, significa che:

- **nell’interesse**, il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva di procurare un vantaggio per l’ente;
- **a vantaggio**, identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile; in tal senso può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell’aver conseguito il vantaggio di essere più competitivo rispetto ai concorrenti.

La condizione che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente consente di escludere la responsabilità aziendale nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

4.2 L’IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

L’impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell’ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l’esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare, l’art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a. **pecuniarie**: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell’ente;
- b. **interdittive**: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell’eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l’interdizione dall’esercizio dell’attività nel cui ambito si sia verificato l’illecito;

² L’art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a) la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta a evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b) la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

4.3 L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'ente dovrà provare:

- a) di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Il decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello di Organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7, comma 3):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette a evitare la realizzazione del reato che siano:

- idonee, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

4.4 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO 231

Il Decreto 231 dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto e periodicamente aggiornato alla luce delle Linee-Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e

controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria, nella versione aggiornata e pubblicata sul sito istituzionale³.

4.5 I PROTOCOLLI E LE PROCEDURE ADOTTATI DALLA SOCIETÀ

I protocolli comportamentali di gestione delle attività a rischio (linee-guida, procedure o istruzioni di lavoro) costituiscono parte sostanziale del Modello organizzativo adottato da I.T.L. S.p.a. L'istanza di prevenzione dei reati, che trova nella Parte Generale del Modello la fisionomia degli istituti deputati a governarla e nelle singole Parti Speciali la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo da adottare, si specifica con il ricorso a disposizioni "cautelari" che traducono in puntuali prescrizioni operative quel dovere organizzativo dei processi a rischio che grava sull'ente.

Il Decreto 231, infatti, richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Queste cautele si risolvono nell'individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, grazie ad un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali.

In tal modo si assicura:

- la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo;
- l'individuazione di un unico responsabile del processo a rischio di reato, quale soggetto garante dell'effettiva applicazione del protocollo e primo referente dell'OdV.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli/procedure è oggetto di monitoraggio costante da parte dell'OdV, che propone alla Governance di I.T.L. S.p.a. aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di audit.

5. FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni, protocolli e istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione

³ In tal senso, cfr. Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, versione corrente aggiornata al mese di Giugno 2021.

delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto. In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione e il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

6. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

1. gli **Organi sociali** e i loro immediati riporti (Soci, Consiglio di Amministrazione, procuratori, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
2. il **Personale** formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
3. i **Consulenti, collaboratori e professionisti** non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il suo controllo, nei limiti in cui l'osservanza del Modello sia prevista tra i loro obblighi contrattuali nei confronti della Società.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'aggiornamento rientrano nella competenza della *governance* della I.T.L. S.p.a. da esercitarsi con apposita delibera, in cui il Consiglio di Amministrazione dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Infatti, il Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto.

La Società si impegna a garantire tra i destinatari l'effettiva conoscenza del Modello mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica al personale sui relativi contenuti, come meglio precisato nel prosieguo del presente documento.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i destinatari, ne assicura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, all'eventuale mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

7.1 INTERVISTE FINALIZZATE ALL' INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D. LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili").

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

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

Al fine di mappare il reale funzionamento delle dinamiche di lavoro, comprendere il Modello di *business* e l'aderenza dell'organizzazione imprenditoriale all'assetto societario, il gruppo di lavoro integrato – risorse interne e consulenti esterni – incaricato di implementare la *compliance* al D. Lgs. 231/01 per la Società, ha condotto una serie di interviste ai responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "*key officer*").

I rischi connessi alle specifiche aree di attività della Società sono stati esaminati approfonditamente e formalizzati in apposita scheda di *risk assessment*, dove, per ciascuna funzione, sono state individuate le aree operative che, in relazione all'attuale contesto aziendale, potrebbero comportare un livello di rischio tale da giustificare l'introduzione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati e, conseguentemente, definire i principi di comportamento su cui fondare la costruzione del Modello.

Il gruppo di lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione e all'analisi (c.d. *as-is analysis*) per ogni area: a) delle prassi e dei controlli aziendali esistenti, b) delle procedure adottate, c) della segregazione dei ruoli e responsabilità, d) delle deleghe e procure formalizzate, nonché alla successiva identificazione delle azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione del livello di rischio e all'implementazione di principi di controllo rilevanti (c.d. *gap analysis*).

In sostanza, nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione e l'aggiornamento del Modello organizzativo, è stata predisposta la mappatura dei

processi aziendali e sono state individuate, nell'ambito degli stessi, le c.d. "attività a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle "attività a rischio", il gruppo di lavoro ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a. delle prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
- b. della elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello Organizzativo;
- c. delle indicazioni contenute nelle già citate Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione.

Il tutto necessariamente parametrato all'ambiente interno ed esterno in cui opera la Società.

8. LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

L'analisi organizzativa della I.T.L. S.p.a. è stata effettuata sulla base della ricognizione documentale effettuata durante la fase di *risk assessment* e interviste alla Governance e ai singoli *owner* dei vari processi. Nello specifico si è proceduto con la verifica dell'operatività della Società, del suo assetto e dei suoi processi, attraverso il compimento di interviste mirate agli "operatori-chiave" delle diverse aree aziendali e la Governance. L'obiettivo è stato quello di raccogliere tutti gli elementi e le informazioni utili a:

- verificare la corrispondenza tra organizzazione documentale ed effettiva;
- evidenziare le dipendenze gerarchico funzionali;
- individuare le responsabilità coinvolte nei processi aziendali verificando l'applicazione del principio di segregazione dei ruoli;
- verificare il livello di tracciabilità delle attività;
- individuare i rischi tipici per ciascun processo valutando l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti.

L'output dell'attività di intervista e analisi organizzativa per processi ha portato alla definizione di un Modello Organizzativo "To Be" (sistema di Corporate Governance, assetto organizzativo e sistema di controllo interno) adeguato alla natura e alle dimensioni della Società che possa rappresentare un valido strumento per creare valore nel medio e lungo periodo in conformità al livello di rischio individuato.

8.1 ASSETTO ISTITUZIONALE: SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Governance

I.T.L. S.p.a. è una società per azioni; il cui sistema di corporate governance è articolato come di seguito descritto.

L'**Assemblea dei soci** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. L'Assemblea generale dei soci è costituita da tutti gli azionisti, rappresenta l'universalità dei soci ed esercita congiuntamente il controllo sull'andamento, l'organizzazione e il funzionamento della società.

Il **Consiglio di Amministrazione** I.T.L. S.p.a. ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e tre consiglieri. Il Consiglio di amministrazione esegue le deliberazioni dell'assemblea ed esercita, ferme restando le competenze dell'assemblea stessa, le funzioni necessarie per l'organizzazione della società nonché per assicurare il suo ordinario funzionamento ed andamento, al fine della realizzazione dello scopo sociale. Il consiglio di amministrazione è investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e più segnatamente ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali. la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al presidente del consiglio di amministrazione.

Organo di controllo

Il **Collegio Sindacale** è composto da tre membri effettivi e da due membri supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

I.T.L. S.p.a. ha inoltre affidato ad una **società di revisione**, iscritta all'Albo delle società di revisione, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti.

L' Organismo di Vigilanza

In posizione di autonomia e indipendenza rispetto ad ogni altro organo di governo e controllo, viene istituito ex art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza che presidia l'efficace attuazione del Modello 231.

9. DELEGHE E PROCURE

Il tema della delega assume nell'ambito del D. Lgs. n 231/2001 un profilo rilevante. Il D. Lgs. n. 231/2001 dispone infatti (art. 6, comma 2) che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di Organizzazione e Gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Come più volte sottolineato in sede di enunciazione dei principi generali dei Modelli 231 al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività e i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

Per “**delega**” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;

- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “**procura**” si intende l'atto giuridico, rivolto ai Terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

9.1 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN “I.T.L. S.p.a.”

I.T.L. S.p.a. ha adottato un sistema di deleghe e procure come risulta dal certificato CCIAA in cui sono regolarmente pubblicate. A tal riguardo, le Linee guida Confindustria individuano quale componente di un sistema di controllo preventivo, oltre all'adozione di un codice etico, alla

formazione del personale ed alla comunicazione interna, “un Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro” per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità”, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla “descrizione dei compiti”, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni”.

9.2 MODALITÀ DI NOMINA DEL DIFENSORE DELL’ ENTE NEI CASI IN CUI IL LEGALE RAPPRESENTANTE SIA INDAGATO PER UN REATO PRESUPPOSTO 231

In linea al consolidato orientamento giurisprudenziale (Cass. Pen. n. 32110/2023; 41398/2009), qualora l’ Ente/la Società si trovi nella situazione di incompatibilità prevista dall’ art. 39 D. Lgs 231/01 (ovvero il caso in cui il legale rappresentante ricopre la qualità di imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo), se non ci sono altri legali rappresentanti non imputati e/o indagati, lo stesso deve nominare un rappresentante legale con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (procura ad litem), affinché possa legittimamente nominare ed investire di poteri il difensore dell’ Ente.

10. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L’art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l’obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle “Linee Guida Confindustria”:

1. **Principio della segregazione** – *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*. In ossequio a tale principio, I.T.L. S.p.a. adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l’indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; prevedendo inoltre il costante aggiornamento dell’organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale. In particolare, debbono essere stabiliti limiti all’autonomia decisionale per l’impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Il superamento di tali limiti quantitativi può aver luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente

stabilite, sempre assicurando la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

2. **Principio della tracciabilità** – *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
3. **Principio del controllo** – *“Documentazione dell'attività di controllo”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – a esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. In particolare, la Società attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati ad evitare lo stanziamento di provviste di fondi utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, ecc.).

11. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO

I valori aziendali da cui il Modello prende le mosse e viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione, sono sanciti dal Codice Etico ove è riversata l'impostazione etica generale che I.T.L. S.p.a. diffonde.

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi, che la Società è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte del personale aziendale, degli Organi Sociali, e dei propri *stakeholder*: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della “normativa” preesistente al Modello Organizzativo che è chiamato ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Per questo motivo, il Modello viene redatto ed aggiornato in stretto collegamento con i principi etici, le regole e i protocolli comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri

interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace e orientato all'etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata applicativa diverse.

Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione di reati, e ha come precipui destinatari i soggetti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui vigilanza come definiti nei precedenti paragrafi della Parte Generale.

Il Codice Etico è adottato autonomamente dal Modello e ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia e valori di *business conduct* che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i suoi *stakeholders*, compresi i soggetti esterni all'organico aziendale quali clienti, fornitori, consulenti e *business partner*.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i destinatari, attraverso la pubblicazione sull' *intranet* aziendale.

Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

12.1 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La Società attiva una politica di promozione e comunicazione permanente sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione e gestione dei rischi di reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs 231/01.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infra-aziendale del presente documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il decreto. In particolare:

1. A tutti i lavoratori dipendenti, di ogni qualifica e livello, viene inviata una comunicazione informativa circa l'adozione e l'aggiornamento dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
2. la medesima comunicazione informativa sarà resa, unitamente alla lettera d'assunzione, a tutto il personale neoassunto (sia che si tratti di personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente sia che si tratti di altro personale, di ogni qualifica e livello);
3. in ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello presso il personale, con qualsiasi modalità effettuata, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex art. 2104 del Codice Civile;
4. al Consiglio di Amministrazione il Modello viene illustrato in occasione della seduta dell'approvazione dello stesso nonché in sede di aggiornamento periodico;
5. La Società, in occasione della prima adozione, provvede ad organizzare incontri tematici, con i soggetti che ricoprono una posizione apicale e i Responsabili delle varie funzioni aziendali, finalizzati all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso, garantendo la partecipazione dell'OdV a tali incontri.
6. successivamente a tali incontri, ogni Responsabile di funzione provvede a informare adeguatamente quanto appreso a ogni altro soggetto operante nella propria area di competenza, accertandosi infine che tutti coloro che operano all'interno della Società siano sufficientemente informati circa l'obbligatorietà di uniformare i propri comportamenti a quanto stabilito nel Modello;

7. Ad ogni successiva modifica del Modello, la Società organizza analogo sessione informativa finalizzata all'illustrazione degli aggiornamenti e modifiche, cui verranno invitati a partecipare gli stessi soggetti di cui sopra e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano a qualsiasi titolo con la Società. L'OdV partecipa a tali incontri.

Di tali incontri viene redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

Ai collaboratori esterni e ai fornitori, sarà consegnata, a valle dell'adozione e/o aggiornamento del Modello, una informativa relativamente all'esistenza dello stesso, con lettera di accettazione dello stesso.

12.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La Società considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una **formazione generale**, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al Sistema Disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una **formazione specifica** rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta a illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione nonché con i consulenti/enti di formazione, definisce la struttura dei corsi di formazione.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Il Sistema Disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del 231 Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Per il dettaglio si rimanda all'apposita sezione "Sistema disciplinare" allegata al presente modello.

14. WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo **10 marzo 2023, n. 24 recante** *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, finalizzato a creare uno strumento di segnalazione per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e, più in generale, le violazioni di legge, nel settore pubblico e privato.

Alla luce di tali premesse, I.T.L. S.p.a., nello spirito di dare concreta attuazione alla stessa, provvederà alla formalizzazione una **“procedura whistleblowing” che costituirà parte integrante del presente Modello** e in cui saranno declinati l’ambito oggettivo (tipologia di illeciti segnalabili), l’ambito soggettivo (soggetti legittimati a segnalare), le modalità dell’invio e di gestione della segnalazione, ecc.

Inoltre, la Società nominerà ai sensi dell’art. 4 del al D.lgs. 24/2023, un Organo Gestorio che gestirà le segnalazioni whistleblowing in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

L’Organismo di Vigilanza, qualora non ricopra il ruolo di organo gestorio, – in quanto soggetto preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello organizzativo 231 - vigilerà:

- sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza al D.Lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello organizzativo;
- sull’avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing;
- sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell’aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul Whistleblowing (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- sull’effettività e sull’accessibilità dei canali di segnalazione;
- sull’effettivo funzionamento e sull’osservanza di quanto previsto nell’aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul Whistleblowing.

14.1 WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per garantire la massima **riservatezza** e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati, la società istituirà un **sistema informatico di segnalazione esterno** al proprio dominio aziendale. Questo sistema sarà accessibile da qualsiasi postazione connessa a internet. L'obiettivo è assicurare, per impostazione predefinita (**by default**), la riservatezza dell'identità del segnalante. Su questa piattaforma, i vari stakeholder aziendali potranno effettuare le loro segnalazioni e, a loro scelta, decidere se identificarsi o rimanere anonimi. In questo modo, le informazioni fornite sono protette e non possono essere conosciute o rivelate da chi gestisce i sistemi informativi interni all'azienda.

14.2 PRESUPPOSTO ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs. 231/01 o del Codice Etico della Società. In quest'ultima ipotesi in particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

- comportamenti illeciti ai sensi del D.lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
- violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Società ha l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato al presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

14.3 AMBITO SOGGETTIVO

È legittimata a segnalare ogni persona che opera nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- dipendenti,
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

14.4 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, la Società prevede misure di tutela (riservatezza, anonimato e divieto di atti di ritorsione) sia per il “segnalante” che per gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Rientrano nella categoria degli altri soggetti: le persone fisiche, parte del medesimo contesto lavorativo, che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (i c.d. Facilitatori); (ii) le persone fisiche collegate al segnalante (i.e. colleghi) che potrebbero subire ritorsioni nel contesto lavorativo; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La Società prevede misure di tutela anche per coloro il cui rapporto di lavoro è terminato, se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto, e per i candidati in vista di un’assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l’autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l’obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva

conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing e il licenziamento. Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il sistema disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza;**
- **professionalità;**
- **continuità d'azione.**

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone:

- a. che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione e riportato in organigramma senza alcuna dipendenza gerarchica né funzionale dal predetto organo di gestione al fine di consentire l'esercizio dei propri poteri senza subire interferenze o limitazione alcuna al suo controllo da parte dei soci o di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'organismo di vigilanza. Ed infatti va a questo proposito affermato che l'organismo di vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo dirigente;
- b. che l'Organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio

delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione all'Organo Amministrativo.

Pertanto, sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti e mansioni tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Pertanto, è ovvio che, se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi un'assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità⁴.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

⁴ In tal senso, cfr. Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, versione corrente aggiornata al mese di giugno 2021.

15.1 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV

L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica.

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d. coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e. coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f. coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g. coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la Società e/o con la Governance, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- h. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- i. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

- j. gli affetti da una grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriori motivi di decadenza dall'incarico sono:

- la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

15.2 NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica. Alla scadenza del proprio mandato, i suoi membri sono rieleggibili e, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, rimangono comunque in carica, continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio*, fino alla nomina del nuovo OdV.

Nella medesima delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza e determina la dotazione finanziaria assegnata annualmente come *budget* dell'OdV.

15.3 REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, così come ciascun suo componente, non può essere revocato se non per giusta causa. A tale proposito, sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- Gravi inadempienze nello svolgimento dei compiti (es. mancato controllo, omissioni, negligenza grave).
- Perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza o onorabilità.
- Conflitti di interesse sopravvenuti o incompatibilità con altri incarichi.
- Violazione del dovere di riservatezza.

- Modifiche dell'assetto societario, governance e/o cambiamenti organizzativi tali da rendere necessaria una rinnovata composizione dell'OdV (es. cambio di governance aziendale, operazioni straordinarie, ecc.).

In presenza di giusta causa, il CdA revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo (ovvero dell'intero Organismo di Vigilanza) e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Fermo restando quanto precisato sopra, l'incarico cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro con la Società da parte di ciascun componente interno. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, previo preavviso minimo di tre mesi, con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

15.4 DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

L'OdV dimissionario rimane in carica fino alla determinazione di nomina del nuovo membro.

15.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte della Governance, del management, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di suggerire l'aggiornamento della mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nella "Parte Speciale" del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

15.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

L'OdV mantiene una linea di *reporting* annuale, nei confronti del vertice amministrativo della Società.

L'OdV, pertanto presenta annualmente al Vertice Aziendale:

- il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con l'organo aziendale cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'assemblea dei soci è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano il Vertice Aziendale.

15.7 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV in conformità alla **procedura flussi informativi** – parte integrante del presente Modello - ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i

reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli altri flussi informativi specifici che saranno specificati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello.

Il *reporting* delle funzioni aziendali verso l'OdV avrà luogo a mezzo della casella di posta elettronica attivata dalla Società all'organismo di vigilanza.

15.8 SCAMBIO DI FLUSSI INFORMATIVI TRA ORGANO GESTORIO E ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI “VERSO” L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

L'Organo Gestorio di I.T.L., nel caso in cui non coincida con l'OdV, in qualità di responsabile della gestione e dell'istruttoria delle segnalazioni di illeciti pervenute sulla piattaforma “whistleblowing”, invia all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni aventi ad oggetto fatti e/o eventi significativi ai fini 231.

16. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- ✓ modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- ✓ avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- ✓ cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo. In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al vertice aziendale ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo per l'approvazione finale.

(FINE DOCUMENTO)