Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

© Copyright ISEF S.r.l.

Versione R04 del 15/12/2023

INDICE

PREMESSA 3

STORIA REVISIONI 3
DEFINIZIONI 3

A. IL QUADRO NORMATIVO 8

A.1 INTRODUZIONE 8
A.2. I REATI PRESUPPOSTO 9
A.3. MODALITÀ DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 10
A.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 13
A.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 14
A.6. LE SANZIONI 15
A.7. VICENDE MODIFICATIVE 18

B. IL MODELLO DI ISEF S.R.L. 20

B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ 20
B.2. OBIETTIVI PERSEGUITI ED ADOZIONE DEL MODELLO 21
B.3. FUNZIONE DEL MODELLO E SUE COMPONENTI PRINCIPALI 22
B.4. CODICE ETICO 26
B.5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO 26
B.6. NORMATIVA NELL'AMBITO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO 27
B.7. IL SISTEMA DI "WHISTLEBLOWING" 28
B.8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 29

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 30

C.1. NOMINA CERTIFICANTE LA PRESENZA DEI REQUISITI RICHIESTI 31
C.2. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE/IMPLEMENTAZIONE DI COMPONENTI 32
C.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 33
C.4. CONSULENTI ESTERNI 35
C.5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
C.6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING 36
C.7. DOTAZIONE DI RISORSE FINANZIARIE ALL'ODV 37
C.8. ATTIVITÀ DI RELAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 37

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO 40

Premessa

Storia revisioni

Rev.	Data	Motivazione
01.	26/06/2018	Prima implementazione
02	21/12/2018	Aggiornamento normativo
03	01/04/2021	Aggiornamento normativo e cambio OdV
04	15/12/2023	Aggiornamento normativo

Definizioni

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli "accettabili" e riesaminare periodicamente l'implementazione dei piani di intervento.

- ***Attività a rischio reato:*** operazione o atto che espone l'Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- ***Audit:*** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell'Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall'Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- ***Autorità:*** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.

- ***CdA:*** Consiglio di Amministrazione;

- ***Codice Etico:*** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell'Ente, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell'azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

- ***D.lgs. 231/2001 o Decreto:*** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

- ***D.lgs. 81/2008***: Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "*Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*" in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- ***Destinatari:*** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori Interni ed Esterni (questi ultimi da intendersi sia come persone fisiche che come società), Consulenti e Partner commerciali, Clienti, Organi di controllo e tutti gli stakeholder della Società.

- ***Dipendenti:*** tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.

- ***Ente:*** ISEF S.r.l.

- ***Incidente:*** evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare infortunio / malattia professionale o comunque una responsabilità in merito al Decreto.

- ***Infortunio / Malattia Professionale:*** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.

- ***Linee Guida:*** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto,

consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse. Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera.

- ***Miglioramento continuo:*** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.

- ***Modello o MOGC:*** "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

- ***Non conformità:*** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli, quindi lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.

- ***Obiettivo:*** risultati in termini di prestazione "Salute e Sicurezza" e di legalità in genere che un'organizzazione decide di perseguire.

- ***Organismo di Vigilanza o OdV:*** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.

- ***P.A.:*** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

- ***Pericolo:*** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativa o una combinazione di questi elementi.

- ***Politica, Salute e Sicurezza:*** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute sia personale che di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per

l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.

- ***Prevenzione dei rischi:*** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l'ambiente.

- ***Processo sensibile:*** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

- ***Procedure:*** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

- ***Reati:*** i cosiddetti "*reati presupposto / da catalogo*" ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.

- ***Sistema di Gestione della Sicurezza:*** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, la prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.

- ***Sistema Disciplinare:*** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello (*allegato D al MOGC*).

- ***Società:*** intesa sia come attività economica professionalmente organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi che come complesso dei beni organizzati dal suo titolare (imprenditore) per l'esercizio dell'attività di impresa. Nel presente documento quando si riporta l'annotazione "la Società" si intende la società ***"ISEF S.r.l."***.

- ***Soggetti Apicali:*** tutti i Soci, gli Amministratori e i soggetti titolari di deleghe di potere.

- ***Unità organizzative o Funzioni aziendali***: funzioni/mansioni concretamente individuate all'interno dell'organizzazione aziendale, suddivise in base alle attività compiute e al proprio ruolo nell'organigramma; così come descritti nell'*all. 1 "Organigramma societario e mansionario"*.

- ***Valutazione dei rischi:*** il processo globale di stima da parte dell'Ente riguardo lo specifico rischio nonché la sua successiva definizione, la quale dividerà tra "accettabili", "eventuali" e "principali", predisponendo per quelli rientranti tra queste ultime due categorie delle specifiche Procedure comportamentali (*allegato C al MOGC*).

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "Decreto") – emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito in generale "Enti") per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti "*soggetti apicali*");
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "*soggetti subordinati*").

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e ad una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati (oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62) ed è accertata attraverso un procedimento penale.

La responsabilità dell'Ente non si sostituisce, bensì si aggiunge, alla responsabilità personale dell'individuo che ha realizzato materialmente il reato. L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare, per l'Ente, sanzioni che possono incidere fortemente sull'esercizio della propria attività (*rif. par. A.6.*). Tale estensione di responsabilità all'Ente, punita così duramente dal Decreto, viene inquadrata all'interno di

una logica volta ad individuare in capo all'Ente stesso, da parte della Giurisprudenza, una "*colpa di organizzazione*" (criterio soggettivo).

La colpa risiede nell'omessa predisposizione di un idoneo **Sistema 231**, mediante l'adozione di un apposito **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'Ente e, di conseguenza, evitare o comunque ostacolare le fattispecie delittuose di seguito descritte.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

A.2. I reati presupposto

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. *reati presupposto*), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata di ciascuna tipologia di reato si rinvia all'allegato E "*Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto*".

A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di *natura oggettiva* e di *natura soggettiva*.

I criteri di **natura oggettiva** richiedono che:

- il reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'Ente "per colpa".

In particolare, allora, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'Ente risultano essere sia i soggetti con potere di rappresentanza e/o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*") sia i soggetti cosiddetti "*subordinati*"; elencandoli per categorie:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "*soggetti subordinati*").

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i rappresentanti legali e gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti

delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'Ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della *"responsabilità da reato"* è poi necessario che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'Ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini *"interesse"* e *"vantaggio"* vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di **natura soggettiva** attengono invece alla colpa dell'Ente: la responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero connesso all'accertamento di una politica professionale non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione che abbia favorito la commissione di uno dei reati presupposto.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello,

nonché di curarne l'aggiornamento (cosiddetto "*Organismo di Vigilanza*", *rif. par. C*);

c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente *lett. b*).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera *a)*, quale il Presente, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali "*codici*" (*id est* Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

L'Ente, quindi, è presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la "*commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale*" (si ha, in pratica, a favore dell'ente una presunzione relativa di innocenza grazie ad una "*inversione dell'onere della prova*").

A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale esimente dalla responsabilità dell'Ente solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

In particolare, il Modello deve presentare i **principi** giuridico - formali di:

- *concretezza:* non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- *efficacia ed adeguatezza:* il riferimento deve essere specifico alla organizzazione per cui il Modello è costruito, in questo caso alla Società **ISEF S.r.l.**;
- *dinamicità:* deve potersi adeguare alle mutate condizioni ambientali e organizzative che potrebbero verificarsi nel tempo.

A questi tre elementi bisognerà poi aggiungere in ambito aziendale le caratteristiche di:

- *adozione ed effettività:* è necessaria un'implementazione operativa ed una costante revisione dell'organizzazione al fine di attuare praticamente le teoriche attività descritte nel Presente e volte a evitare i potenziali rischi-reati.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni elementi essenziali di contenuto.

In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve individuare:

a) **le aree a rischio – reato** approfondendo la conoscenza di ogni settore dell'azienda da un punto di vista di *risk management*, al fine di compiere una completa valutazione dei rischi dalla quale estrapolare il rischio-reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 con annesse le aree aziendali interessate;
b) **specifiche procedure comportamentali** dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e cioè il tracciamento dei processi decisionali ed operativi oltre che la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione. Sono state istituite procedure specifiche per ogni attività aziendale a rischio reato destinati ad ogni Unità organizzativa interessata da questi nell'allegato "Procedure" (*allegato C al MOGC)*;

c) le modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come, ad esempio, corruzione o concussione) presenti all'interno di specifiche procedure, oltre ad un adeguato stanziamento di risorse finanziarie all'OdV specificatamente finalizzate al sistema di prevenzione-reati ex Decreto;
d) gli **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con un'adeguata definizione dei flussi informativi "bidirezionali" e con la creazione di meccanismi per facilitare suddetti obblighi (si veda il *par. C.5.*);
e) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello e al Codice Etico (*allegato D al MOGC*).

Per soddisfare le esigenze di cui alle lettere *d)* ed *e)*, occorre attivare un idoneo livello di conoscenza da parte dell'organizzazione e di tutti gli *stakeholder* riguardo l'esistenza di un **Codice Etico** costituente un insieme di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su dipendenti ed apicali, nonché sugli altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d'opera e di servizi in rapporto continuativo, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione ex Decreto 231.

Gli *obiettivi operativi* del sistema di controllo interno realizzato grazie al Modello potranno così essere raggiunti sia in tema di attendibilità nella pubblicazione di documenti riguardanti la gestione, sia di conformità, sia di legittimazione da parte di tutti gli stakeholder aziendali

A.5. I reati commessi all'estero

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all'estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguirlo per reati commessi all'estero solo con l'esistenza dei seguenti presupposti:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;

- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale.

Alla data di redazione del presente, **ISEF S.r.l.** non possiede stabilimenti al di fuori dei confini italiani. Tuttavia, è stato indagato all'interno dell'*allegato B al MOGC "Mappa delle attività a rischio reato"* il rischio riguardante le fattispecie di *"reati transnazionali"* (per la cui puntuale elencazione si rinvia all'*allegato E del MOGC*).

A.6. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato possono essere di quattro tipi:

1. la sanzione pecuniaria;
2. la sanzione interdittiva;
3. la confisca;
4. la pubblicazione della sentenza.

- **Sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria, che si applica ogni qual volta venga accertata la *"responsabilità da reato"*, viene applicata in quote, il cui numero oscillerà fra cento e mille a seconda della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In generale, per quanto riguarda il concetto di ***quote*** appare opportuno evidenziare come, per garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e al fine di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, il sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria adottato dal D.lgs. 231/2001 sia *"bifasico"*:

1. In primo luogo, il Giudice determina il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto, tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000;

2. In secondo luogo, Egli procede a quantificare il valore economico da attribuire alla singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell'Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

L'entità della sanzione inflitta in concreto sarà dunque data dal prodotto dei due fattori, cioè il numero delle quote e il singolo valore attribuito a ciascuna di esse, rispettando tuttavia i limiti imposti dal Decreto stesso.

Avremo così una sanzione minima di euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) e massima di euro 1.549.000.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria *post-factum*. In particolare, la sanzione pecuniaria sarà ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'Ente avrà risarcito integralmente il danno oppure avrà eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero nel caso in cui sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati (come il Presente).

Se le condizioni suddette concorrono entrambe, la sanzione risulterà ridotta dalla metà ai due terzi.

- **Sanzione interdittiva**

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato sia stata agevolata da *gravi* carenze organizzative;
2. in caso di reiterazioni degli illeciti (si commette un altro reato ex Decreto 231 nei cinque anni successivi ad una condanna definitiva per un altro dei reati presupposto).

Le sanzioni interdittive si possono classificare in:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;

- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Da segnalare che, in base a quanto disposto dall'art. 15 del D.lgs. 231/2001, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- L'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

Questa tipologia di sanzione può presentarsi anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di nuova commissione degli stessi illeciti.

Le sanzioni interdittive, non si applicano invece (applicando solo quelle pecuniarie) quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 e, precisamente:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca;
- quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e

l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre l'Ente è condannato al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.lgs. 231/2001) nel caso di profitto rilevante derivato dalla prosecuzione dell'attività stessa.

- **La confisca**

La sanzione della confisca può essere disposta sia in tutti i casi di condanna della società sia in misura cautelare, quindi indipendentemente dalla condanna stessa nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti definiti "*apicali*" (art. 6, comma 5, D.lgs. 231/2001).

La stessa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e, comunque, sono sempre fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

- **La pubblicazione della sentenza di condanna.**

La "pubblicazione della sentenza di condanna" può essere disposta a discrezione del Giudice nel caso in cui venga inflitta nei confronti dell'Ente anche una sanzione interdittiva.

In base a quanto disposto dall'art. 76 del D.lgs. 231/2001, per la pubblicazione della sentenza di condanna, eseguita a spese dell´Ente, si osservano le disposizioni di cui all´articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

A.7. Vicende modificative

Nelle ipotesi di vicende modificative (operazioni straordinarie), si rileva quanto segue:

- *Trasformazione:* resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario.

- *Fusione:* l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
- *Scissione parziale*: resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso un reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva esclusione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.

B. IL MODELLO DI ISEF S.R.L.

B.1. Presentazione della Società

Sede Legale: Via Matteotti 70, 21040 Carnago (VA)

Codice Fiscale: 00550340129

Partita IVA: 00550340129

REA: VA-141140

Sistema di Amministrazione e Controllo: Consiglio di Amministrazione

L'oggetto sociale di **ISEF S.r.l.**, come da visura camerale, risulta essere:

1. *Lo stampaggio e la forgiatura di metalli con particolare riferimento agli acciai nelle loro varie tipologie;*
2. *La produzione di stampi;*
3. *La commercializzazione degli articoli di cui ai punti precedenti;*
4. *Le lavorazioni di meccanica di precisione e pesante in generale.*

Per il conseguimento dell'oggetto sociale la società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali (anche di import-export), industriali, finanziarie, immobiliari e mobiliari, ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili; potrà presentare avalli e fidejussoni ed ogni altra garanzia anche a favore di terzi; potrà inoltre assumere in proprio, direttamente od indirettamente, partecipazioni od interessenze in altre società od imprese aventi oggetto analogo, affine o comunque connesso al proprio, purché quanto sopra sia svolto in modo del tutto accessorio e strumentale, non prevalente e non nei confronti del pubblico, nel rispetto delle inderogabili norme di legge che ne disciplinano l'esercizio e nell'ambito delle stesse consentito e con esclusione delle attività per legge riservate agli iscritti ai collegi, ordini od albi professionali.

B.2. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

La Società **ISEF S.r.l.**, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità etico-aziendale, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nell'esercizio dell'attività d'impresa a tutela della propria posizione / immagine e delle aspettative dei propri Clienti, adotta il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto fissandone di conseguenza i relativi principi di riferimento.

Il Modello è stato predisposto da **ISEF S.r.l.** sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle *Linee Guida di Confindustria*, ma anche (e soprattutto) tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia e dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che le difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficiano in alcun modo la validità ma, al contrario, sono state pensate al solo scopo di rendere lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto "*su misura dell'Ente*" nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il Modello, per riassumere, deve essere redatto in conformità alla struttura e all'attività concretamente svolta dalla Società e ben può discostarsi dalle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Presente è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, alla sua prima versione, in data 26/06/2018 con apposita delibera.

Con l'adozione del Modello, la Società provvede anche alla nomina di un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, l'osservanza nonché l'aggiornamento del Modello stesso, curando la valutazione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo C del presente documento.

B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Scopo del Modello è dunque quello di costruire un sistema strutturato di valutazione ed analisi dei rischi (che dovrà successivamente essere costantemente aggiornato) e quello di implementare e mettere in pratica specifiche procedure e azioni di sorveglianza e controllo, oltre a misure di tipo preventivo (compiti, cosiddetti, di *audit*, non assegnati nel caso presente ad un organismo particolare di "*Audit interno*") e correttivo (*analisi di non conformità* e *azioni correttive*) volte a prevenire la possibilità di commettere i reati "da catalogo", ivi compresa quella di incidenti, infortuni e malattie professionali.

In particolare, mediante l'individuazione dei "Processi a rischio" e della loro organizzazione, il Modello si propone come scopo quello di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, con particolare rilevanza ai processi con rischi significativi, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, e non solo nei propri confronti ma anche in quelli dell'Ente ex D.lgs. 231/2001;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono rifiutate dai Principi Etici dell'Ente, principi esposti all'*allegato A* denominato "*Codice Etico*", e fortemente condannate in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali che **ISEF S.r.l.** persegue, in ogni ambito e in ogni tempo;
- consentire alla Società, grazie all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato, quell'intervento tempestivo necessario molte volte a contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole determinare, quindi, una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di **ISEF S.r.l.** riguardo la concreta possibilità di incorrere in un illecito passibile di sanzione; difatti, come detto, tutto ciò risulta fortemente censurato dalla stessa Società.

È negata infatti la volontà dell'Ente a perseguire alcun interesse attraverso la commissione di reati o comportamenti di dubbia moralità anche quando, apparentemente, se ne potrebbe trarre un vantaggio economico immediato.

La Mappa delle attività a rischio reato

La singola mappatura di ogni attività a rischio svolta dalla Società oggetto, ossia lo studio e la formalizzazione di quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, costituisce l'*allegato B*.

I risultati di questa attività di *risk assessment*, raccolti nelle due distinte parti in cui è diviso l'allegato, hanno consentito:

- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio reato legate ai servizi produttivi posti in essere;
- la preliminare identificazione delle Unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "*a rischio reato*";
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

Gli altri punti essenziali

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- l'attribuzione all'OdV (*rif. par. C*) di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei Reati, come a riguardo dei flussi finanziari gestiti dalla Società;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, rispettando altresì il principio della individuazione di ruoli e responsabilità, messe in luce dall'organigramma aziendale;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (il cosiddetto *monitoraggio continuo*);

- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello.

Il Manuale Integrato ISO 9001:2015 – ISO 45001:2018

La Società, nel corso dell'anno 2020 ha implementato un Manuale Integrato Qualità e Sicurezza UNI ES ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018.

Con l'adozione di un SGI la Società ha voluto certificare il proprio impegno nei confronti degli stakeholders, adoperandosi ancor di più per migliorare i processi aziendali allo scopo di raggiungere nuovi ed importanti obiettivi strategici, sempre nel rispetto dei lavoratori e della loro salute.

Al fine di integrare gli obiettivi perseguiti dal Modello e dal Sistema di Gestione, nonché la loro efficacia ed efficienza, risulta importante valorizzare le possibili sinergie tra i due Sistemi. Proprio per questo motivo, è stato svolto un lavoro di coordinamento tra Sistema 231 e SGI; tale attività ha visto coinvolti la Direzione, il Responsabile del Sistema di Gestione ed i consulenti esterni della Società.

Nello specifico, con l'obiettivo di creare un sistema di controllo interno efficacie ma al tempo stesso "snello", si è deciso di raccordare protocolli 231 e protocolli qualità così da evitare inutili sovrapposizioni in grado di generare confusione nei destinatari.

All'interno dei protocolli qualità, sono stati quindi previsti specifici meccanismi di controllo volti alla riduzione del rischio-reato 231, nonché specifici richiami alla figura dell'OdV ed alle fattispecie singole fattispecie di reato.

I soggetti destinatari

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, i Soci non lavoratori e gli eventuali soggetti titolari di deleghe di potere costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- i lavoratori dipendenti delle Società e i collaboratori abituali, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto, essi si riscontrano anche nei confronti di soggetti formalmente estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi: sono i cosiddetti *Collaboratori*. Per definirli tale sono stati individuati, nei loro riguardi, i seguenti indici:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Ciò significa, in altri termini, che le funzioni svolte da questi dovranno essere mappate e rese loro, assimilandoli in tutto e per tutto ai lavoratori dipendenti della Società.

Di contro, restano esclusi dal Presente gli altri *out-sourcer* – ossia tutti quei professionisti, consulenti e fornitori *non* direttamente legati da contratti continuativi con l'Ente – in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Tuttavia, entrando in contatto con l'Ente, anche a queste categorie sono rivolte attenzioni e richieste particolari al fine di prevenire in ogni attività la possibilità di attuazione di reati da catalogo: non viene, in pratica, escluso l'impegno da parte della Società di richiedere (e pretendere) il loro puntuale rispetto del Codice Etico aziendale.

La richiesta formale avverrà attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, in particolare attraverso l'inserimento di apposite **clausole contrattuali.**

B.4. Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e viene ad esso allegato alla *lettera A*.

È opportuno precisare quanto il Codice Etico abbia la caratteristica di essere un documento di "portata generale", in quanto slegato dall'aspetto prettamente produttivo e contenente una serie di principi di "deontologia societaria" sui quali la società **ISEF S.r.l.** intende richiamare l'osservanza dei propri dipendenti / collaboratori e di tutti coloro che, anche all'esterno della realtà aziendale, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici prescritti.

B.5. Modifiche ed integrazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello deve essere *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (art. 6, comma 1, lett. a.). Di conseguenza, qualsiasi modifica fondamentale per mantenere il suo carattere esimente, nonché le integrazioni sostanziali del Modello medesimo, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione e in particolare diventano essenziali, previa informativa all'OdV monocratico, quando:

- siano intervenute violazioni e/o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati all'interno Società;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della stessa.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione e funzione verranno descritte attentamente nel *punto* C. del presente documento, è costantemente informato riguardo l'aggiornamento e l'implementazione delle nuove procedure operative, così da poter esprimere, con la professionalità che gli appartiene, parere sulle proposte di modifica, essendo suo compito quello di proporre e curare l'aggiornamento del Modello in generale.

È importante ricordare come l'Organismo di Vigilanza, tuttavia, non eserciti alcun potere di gestione attiva in quanto non è in grado di intervenire sull'organizzazione interna dell'Ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, *unico deputato* a prendere decisioni sul Modello.

B.6. Normativa nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto all'interno del D.lgs. 231/2001 l'art. 25-septies.

Attraverso l'emanazione della suddetta legge, vengono introdotti tra i cosiddetti reati-presupposto, e quindi vengono inseriti tra i reati che danno origine ad una responsabilità amministrativa dell'Ente, i delitti di *omicidio colposo* (art. 589 c.p.) e *lesioni colpose gravi o gravissime* (art. 590, comma 3, c.p.).

Nell'ambito del contenuto della norma, viene notevolmente ampliata la platea delle imprese per cui diventa importante adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tutte le imprese, infatti, sono soggette alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e, ovviamente, maggior impatto si avrà per tutte quelle Società che svolgono un'attività che presenta un maggior rischio di infortuni.

Nel dettaglio, la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 della società **ISEF S.r.l.** in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, è ravvisabile nel momento in cui gli illeciti penali sono commessi:

- da dipendenti o soggetti apicali di **ISEF S.r.l.**;
- in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008);
- nell'interesse o a vantaggio di **ISEF S.r.l.**.

In questa sede si sottolinea come, tuttavia, il Modello 231 non debba considerarsi come un elemento sostitutivo del vigente sistema di cautele nel diritto penale del lavoro, bensì come un elemento aggiuntivo volto a migliorare la disciplina in tale ambito.

A tal proposito, come già descritto, **ISEF S.r.l.** ha adottato un Sistema di Gestione UNI EN ISO 45001:2018, il quale è stato integrato al Modello 231in ottica di riduzione della probabilità di incorrere nelle fattispecie di reato in questione.

B.7. Il sistema di "Whistleblowing"

Il D.lgs. 24/2023, di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937, ha comportato una modifica delle vigenti disposizioni in materia di whistleblowing per il settore privato.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, **ISEF S.r.l.** ha proceduto ad un aggiornamento della procedura già adottata.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, la procedura whistleblowing di **ISEF S.r.l.**:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti violazioni del Modello 231, del Codice etico nonché del sistema di regole e procedure adottate;
- vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi, ecc.);
- ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.

Ai sensi della vigente normativa, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'ANAC.

Al fine di garantire un'adeguata gestione delle segnalazioni, la Società individua l'OdV quale soggetto destinatario delle stesse in quanto risulta possedere i necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società:

Segnalazione scritta	• Indicare i propri dati identificativi su un foglio, il quale sarà inserito in una prima busta insieme alla copia di un documento di identità; • Indicare l'oggetto della segnalazione su un secondo foglio, il quale sarà inserito in una seconda busta; • Inserire entrambe le buste di cui ai punti precedenti in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni di ISEF S.r.l."; • Inviare la busta sigillata (contenente le altre due buste, anch'esse sigillate) al seguente indirizzo: Via Claudio Monteverdi, n. 8, Seregno (MB) – 20831 c/o Aspera Studio Associato.
Segnalazione orale	• Contattare telefonicamente Aspera Studio Associato; • Chiedere di parlare con il gestore delle segnalazioni di ISEF S.r.l.
Incontro diretto	• Contattare telefonicamente Aspera Studio Associato; • Chiedere di parlare con il gestore delle segnalazioni di ISEF S.r.l. al fine di richiedere l'incontro diretto.

B.8. Formazione e comunicazione

Ai fini dell'efficacia del Modello è necessario che tutti i Destinatari dello stesso siano formati ed informati circa la sua esistenza.

Proprio per questo motivo **ISEF S.r.l.** si impegna a garantire una corretta conoscenza del Modello e dei documenti che lo compongono nei confronti di tutto il personale, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle singole funzioni nelle aree di attività a rischio.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento, unitamente al Codice Etico, sono comunicati a ciascun soggetto in relazione dell'attività concretamente svolta e delle mansioni attribuite. A ciascun dipendente, all'atto della delibera del Modello (o all'atto dell'assunzione, se successiva alla delibera), è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

Al fine di garantire un'adeguata diffusione del presente Modello e del Codice Etico, nonché l'accessibilità allo stesso da parte di tutti i Destinatari esterni a **ISEF S.r.l.**, la Società si impegna a garantire una puntuale diffusione degli stessi.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione che adotta il Modello istituisce un organo cui affidare il compito di vigilare *continuamente* sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Presente, nonché di proporne l'aggiornamento: si tratta del cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'Ente*" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, **ISEF S.r.l.** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e controindicazioni di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti quei compiti e quelle responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno ai compiti esecutivi, dotato di tutte le competenze richiesta dall'incarico;
- un organismo collegiale composto da personalità interamente esterne all'Ente oppure miste interne-esterne, che potesse riunire gli svariati profili di "professionalità" richiesti ad un elemento a cui appartengono compiti che spaziano dal controllo dei flussi finanziari, a quello del personale, alla sicurezza sul lavoro e al diritto del lavoro fino alla prevenzione dei reati societari.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possa profilarsi come coerente la nomina di un Organismo di Vigilanza sia di tipo monocratico sia di tipo collegiale: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione e ai suoi delegati, ma soprattutto dovranno rispondere a quei requisiti che le Linee Guida di Confindustria profilano in: autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione.

Dopo una ponderata valutazione, anche tra costi e benefici, il Consiglio di Amministrazione ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) a composizione monocratica, così come descritto nel paragrafo successivo.

C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti

Il Consiglio di Amministrazione di **ISEF S.r.l.**, con specifica delibera, ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) a composizione monocratica.

In questa sede, si precisa e si certifica la mancanza di cause di ineleggibilità dello stesso.

Nel dettaglio, l'OdV così preposto, risulta possedere tutti i requisiti richiesti di:

1. **Autonomia**

L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, che risultano in una reale autonomia decisionale rispetto a determinazioni che lo stesso potrà assumere nell'esercizio dei propri compiti, sia di *natura ispettiva* sia di *vigilanza*, e caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica. L'OdV, inoltre, non svolge in alcun modo compiti operativi e/o decisionali all'interno della Società ed in relazione alle "Attività a rischio reato.

Infine, a tutela di tale requisito di autonomia, esso dispone di una propria autonomia finanziaria.

2. **Indipendenza**

L'OdV risulta essere una figura totalmente indipendente e senza alcun conflitto d'interesse, unicamente interessato all'espletamento della funzione di tutela dell'Ente da responsabilità ex D.lgs. 231/2001; questo si rende necessario in quanto, se il soggetto in essere si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali della Società, non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio durante il suo operato.

3. **Professionalità**

L'Organo amministrativo ritiene che l'OdV, così come composto, possieda adeguate competenze specialistiche nel campo e risulti dotato di tutti gli strumenti e le tecniche necessarie per poter svolgere in modo corretto l'attività ad esso assegnata. In ogni caso, qualora fosse necessario, l'OdV ha la possibilità di rivolgersi a "*consulenti esterni*" in grado di assisterlo in specifici compiti a carattere specialistico.

4. **Continuità di azione**

L'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai destinatari delle stesse. Per farlo gli è richiesto di svolgere i propri compiti in *modo sistematico*: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività e un'attenta programmazione gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.

L'OdV si ritroverà inoltre ad essere accessibile, anche fisicamente, impegnandosi sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto alla sua persona grazie alla presenza di un'apposita casella di posta elettronica:

isef@organismoodv231.it

C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti

L'Organo amministrativo, con la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza, ne determina anche la durata in carica.

È altresì rimessa all'organo amministrativo della Società, la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giustificato motivo;
- l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, l'unico componente. In tal caso il CdA dovrà deliberare un nuovo Organismo di Vigilanza entro **14 giorni**.

C.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di ogni realtà interna alla Società; essi si prefigurano come poteri tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un proprio Regolamento interno. All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento di una qualunque delle attività, così come non compete alcun reale potere organizzativo di modifica della struttura aziendale né, tantomeno, poteri sanzionatori di alcun tipo.

Come già detto, le sue funzioni di verifica e aggiornamento si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e richiedere aggiornamenti ai vari organi dirigenti, i quali dovranno poi adoperarsi prontamente a modificare il presente Modello. L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli organi sociali e con le Unità organizzative presenti nell'organigramma aziendale.

Per tale motivo, dovrà essergli concesso di prendere parte, in caso ne faccia esplicita richiesta, alle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dato che tale Organismo necessita di avere quante più informazioni provenienti dall'interno dell'Ente.

L'OdV, inoltre, si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, in particolare con i Dipendenti e i Collaboratori. L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un limite massimo di importo annuale, il cosiddetto *budget dell'OdV*, approvato in sede di nomina e da assegnarsi su proposta dell'OdV stesso (*rif. par. C.7.*).

Il singolo componente dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'OdV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza riguardo ogni tipo di informazione sensibile di cui possano venire a conoscenza (tramite contatto diretto o tramite ogni tipologia di flusso informativo preposto) nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Organismo di Vigilanza esercita i propri poteri e funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- dovrà vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
    - interpretare la normativa rilevante;
    - condurre ricognizioni sull'attività aziendale, nel caso se ne ravveda la necessità, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili;
    - coordinarsi con i responsabili della Società per la definizione dei programmi di formazione per il personale e per il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Amministratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori interni ed esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa ex D.lgs. 231/2001;
    - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti, al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società soggetta al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
    - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili, documentandole con appositi verbali, oltre che riportandoli nelle relazioni a cadenza semestrale precedentemente definite;
    - se ritenuti necessari, è sua facoltà effettuare controlli anche a sorpresa nell'ambito delle attività sensibili, come prerogativa individuata recentemente dalla Giurisprudenza per salvaguardare il principio giuridico-formale di "*adozione ed effettività*";
    - coordinarsi con le funzioni aziendali apicali (se necessario attraverso apposite riunioni, di cui una all'anno obbligatoria) per il più efficiente monitoraggio delle attività.

A tal fine, l'OdV ottiene dal CdA libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante per lo svolgimento della propria attività; gli stessi membri del CdA, così come tutti i Dipendenti ed i Collaboratori, si impegnano a tenerlo costantemente informato, tramite i flussi informativi appositamente predisposti;

- con riferimento alla formazione del personale e dei soggetti interessati al Modello dovrà:
    - promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello, predisponendo la documentazione necessaria e coordinandosi con il Consiglio di Amministrazione;
    - pianificare, insieme al suddetto Responsabile, la formazione annuale obbligatoria rispetto ai punti cardine del D.lgs. 231/2001, nonché riguardo agli aspetti di rilievo del presente Modello adottato;
    - assicurarsi che l'attività formativa sia compiuta da tutti i soggetti facenti parte dell'organizzazione aziendale.

C.4. Consulenti esterni

Data la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, viene concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- analisi dei report riguardanti le criticità identificate ai sensi del D.lgs. 231/2001, così come evidenziati all'interno della "Mappa delle attività a rischio reato", o da nuove attività intraprese in campo aziendale;
- analisi di specifici aspetti e/o problematiche relative all'attuazione del Modello;
- revisione periodica del Modello, con particolare focus sulle non conformità circa le procedure comportamentali formalmente previste e la loro valenza effettiva;
- revisione periodica del Modello, con particolare focus sull'implementazione di eventuali procedure legate a specifiche aree/processi "sensibili".

È prevista la possibilità di riunioni, anche periodiche, dei detti consulenti con l'Organismo di Vigilanza per aiutarlo in maniera tecnica nell'espletamento delle sue complicate mansioni. Il loro compenso, al contrario di quello relativo alla formazione del Personale, sarà a carico dell'Ente ma l'importo dovrà rientrare nei confini del budget definito per l'Organismo di Vigilanza (*rif. par. C.7.*).

C.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere all'interno del Modello, degli appositi flussi informativi cosiddetti "*bottom-up*" (cioè dal basso verso l'alto) atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV, deputato a vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia di quelle anomale ovvero riguardo le possibili violazioni del Modello, a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati dall'OdV, devono essere di natura "*bidirezionale*":

- l'OdV richiederà, a scadenze predefinite, delle informazioni specifiche alle varie funzioni in merito alle procedure loro riferite (flussi di informazione periodica);
- l'OdV deve venire costantemente informato su quanto accade in azienda riguardo particolari attività straordinarie / a rischio (flussi di informazione episodica);
- l'Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l'OdV in tali materie al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti dal Codice Etico (*allegato A al MOGC*) e dal Sistema Disciplinare (*allegato D al MOGC*), specifici obblighi di informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti.

C.6. Segnalazioni whistleblowing

Come già indicato al paragrafo B.7., all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di "gestore delle segnalazioni" di comportamenti illeciti (Whistleblowing).

È responsabilità dell'OdV agire sempre nel rispetto della procedura adottata dalla Società e, in generale, della vigente normativa in materia; nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, l'OdV effettua ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

C.7. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV

Così come stabilito dal D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di adeguate risorse finanziarie (budget dell'OdV), al fine di garantire e rendere concreto quell'autonomo "*potere di iniziativa e di controllo*" che il Decreto stesso gli riconosce.

È pertanto necessario che, nel contesto delle procedure di creazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approvi una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta o meno dell'Organismo stesso, affinché sia reso possibile in via pratica il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, audit particolari ecc.).

La società **ISEF S.r.l.**, in virtù di quanto stabilito dalla Normativa, si impegna a fornire all'Organismo di Vigilanza un budget adeguato per esercizio, il cui importo è evidenziato all'interno della delibera di nomina.

C.8. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo riguardo al suo operato attraverso la stesura di una apposita relazione periodica.

La relazione avrà per oggetto:

- Il resoconto delle attività svolte, con particolare indicazione dei controlli e delle verifiche effettuate, nonché l'indicazione dei relativi esiti;
- i *gap* di miglioramento relativi al Sistema 231 aziendale identificati nell'ambito delle attività di vigilanza svolte;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati / proposti / attuati dall'Organo amministrativo, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.
- Il resoconto delle segnalazioni ricevute dai Destinatari del Modello nonché l'esito delle attività di verifica effettuate su dette segnalazioni;
- Il parere fornito sull'eventuale proposta di sanzioni applicabili ai soggetti aziendali, così come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (*allegato D al MOGC*);

Ogni 6 mesi, all'interno della relazione periodica, l'OdV sottopone a coloro che sottoscrivono il presente Modello un piano delle attività previste per il periodo successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni e può esserne richiesta la convocazione in ogni circostanza in cui la sua presenza e la sua professionalità fossero ritenuti necessari / opportuni per il corretto svolgimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'OdV con il CdA e con i Responsabili delle Unità deve essere predisposto specifico verbale; copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'OdV.

In ambito aziendale, deve essere garantito lo scambio informativo "bidirezionale" tra Organismo di Vigilanza e funzioni aziendali, secondo quanto riportato all'interno del precedente paragrafo C.5.

Devono comunque essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti evidenziati nella circolare citata, tutte le informazioni riguardanti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate dai dipendenti della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali (ad esempio impossibilità nell'adozione delle Procedure previste);
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare, ed eventualmente sanzionare, il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello, nonché riguardo eventuali sanzioni irrogate (come precedentemente indicato);
- anomalie negli indicatori sintetici di rischio relativi ad attività sensibili in materia di gestione dei flussi finanziari, eventualmente preventivamente individuate nel Modello;

- infortuni sul lavoro, formazione in tema di sicurezza e modifiche all'organigramma presentato nel DVR;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modificare le suddette Procedure o altra comunicazione di genere.

Eventuali ulteriori contenuti della relazione potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, i collaboratori ed i membri dell'organo amministrativo hanno il dovere di segnalare la commissione o la presunta commissione dei reati, nonché ogni violazione di quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati.

Per tutte le comunicazioni con l'OdV è stata istituita la seguente casella di posta elettronica:

isef@organismoodv231.it

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Costituiscono parte integrante del presente Modello i seguenti documenti identificati quali "*Allegati principali*" con le lettere:

A.	***Codice Etico***
B.	***Mappa delle attività "a rischio reato"***
C.	***Procedure comportamentali***
D.	***Sistema Disciplinare***
E.	***Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto***

A essi si aggiungono i seguenti documenti:

Organigramma e Mansionario
Delibera di approvazione del Modello e di nomina dell'OdV
Firme di presa visione / avvenuta ricezione del Modello e allegati
Deleghe di potere
Registro delle violazioni al Sistema 231

Il presente Modello è stato redatto
dal Consiglio di Amministrazione di **ISEF S.r.l.**
con la consulenza di **Aspera231 S.r.l.**