

Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Parte Generale

23 luglio 2020



INTOO

A **GI GROUP** COMPANY

developing careers



1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	4
1.1 Catalogo dei reati 231	5
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.	13
3. LA SOCIETÀ	14
4. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO.	15
4.1 Dichiarazione programmatica.	15
4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello.	15
4.3 Funzione del Modello.	15
5. ATTIVITÀ SENSIBILI.	17
5.1 Risk assessment e gap analysis	17
6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO.	19
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	21
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Intoo S.r.l.	21
7.2 Funzione	22
7.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza	22
7.4 Requisiti e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	22
7.5 Requisiti di eleggibilità	24
7.6 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	25
7.7 Attività e poteri	25
7.7.1 Remunerazione e rimborsi spese	26
7.8. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi	27
7.8.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	28
7.8.2 Flussi informativi verso il vertice aziendale	29
7.9 Raccolta e conservazione delle informazioni	30
8. SISTEMA DISCIPLINARE.	31
8.1 Principi generali.	31
8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.	31

8.2.1	Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio	31
8.2.2	Misure nei confronti dei dirigenti.	32
8.2.3	Misure nei confronti degli Amministratori.	32
8.2.4	Misure nei confronti di Consulenti e Partner.	32
9.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	33
9.1	Comunicazione e formazione per i Dipendenti	33
9.2	Informativa per i Collaboratori esterni e Partner	33
9.3	Informativa ai fornitori	33

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (in seguito anche il “**D.lgs. 231/2001**”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi (in seguito i “**Reati**”), da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo* (in seguito i “**Modelli**”) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) 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 di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.1 Catalogo dei reati 231

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Intoo S.r.l. (in seguito anche “**Intoo**” o la “**Società**”), al fine di valutare quali di esse espongano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno dar conto della normativa di riferimento. Originariamente prevista per i reati contro la P.A. (art. 25, D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/2001. Oltre alle disposizioni del Decreto, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il catalogo dei reati 231, tra cui la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa dell'ente è prevista per la commissione dei seguenti reati:

- 1) reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-bis c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (319-quater c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.).
- 2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.c.).

4) Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 ter del D.lgs. 231/2001 dispone altresì la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto previsto dall'art. 2623 c.c. - alle lettere d) ed e) - nonché il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione previsto dall'art. 2624 c.c. - alle lettere f) e g) - oggi rispettivamente abrogati dall'art. 34, comma 2, legge 28 dicembre 2005, n. 262, e dall'art. 37, comma 34, D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39. Poiché le leggi sopra richiamate non sono intervenute sul testo dell'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/2001, e non hanno quindi sostituito espressamente il richiamo agli artt. 2623 c.c. e 2624 c.c., si deve ritenere che i reati in questione non configurino più reato presupposto al fine della responsabilità amministrativa degli enti.

5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);

- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
 - banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
 - reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
 - reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.
- 6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto):
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- 7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
 - violenza sessuale (art. 609-bis c.p.);
 - atti sessuali con minorenni (art. 609-quater c.p.);
 - corruzione di minorenni (art. 609-quinquies c.p.);
 - violenza sessuale di gruppo (art. 609-octies c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

- 8) Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
 - manipolazione del mercato (art. 185 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).
- 9) Reati “transnazionali” (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146).

L’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- 10) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.);
 - sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente (art. 55 d.lgs. n. 81/2008);
 - circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - reato di autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- 12) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
 - opposizione o contrasto dei procedimenti o delle attività ispettive e di vigilanza afferenti la sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito in legge 18 novembre 2019, n. 133).
- 13) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto):
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto):
- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, etc.) (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 recante "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio", di seguito definita anche "LdA").

15) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):

- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

16) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso anche straniera di cui agli artt. 416 e 416-bis c.p. finalizzata alla commissione dei delitti di cui al libro II, titolo VI-bis, c.p. ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose in violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/2006;
- apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure effettuazione o mantenimento di detti scarichi una volta che sia stata sospesa o revocata l'autorizzazione in violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/2006;
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. n. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. n. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. n. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. n. 152/2006);
- sanzioni (art. 279, D.lgs. n. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2 e 6 legge n. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-bis, legge n. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, legge n. 549/1993);

- inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. n. 202/2007);
 - inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. n. 202/2007).
- 17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).

La normativa in oggetto prevede che, in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di € 150.000.

- 18) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):

- propaganda, istigazione o incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975 n. 654).

- 19) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (art. 1, legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, legge 13 dicembre 1989, n. 401).

- 20) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):

- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'art. 3, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'art. 11, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.

In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008 e, successivamente, al marzo 2014, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. LA SOCIETÀ

Intoo è la società italiana leader nella continuità professionale. È accreditata per l'attività di supporto nella ricollocazione presso il Ministero del Lavoro e ha ottenuto la certificazione di qualità ISO 9000.

Aderisce all'associazione Italiana Società di Outplacement (AISO).

Assiste fino alla ricollocazione sia singoli dipendenti, che abbiano risolto individualmente il rapporto di lavoro (Dirigenti, Quadri, Impiegati Direttivi) che gruppi di lavoratori coinvolti in riorganizzazioni di uffici e siti produttivi (Impiegati e Operai).

Tra le più importanti caratteristiche che contraddistinguono Intoo vi sono il fatto di avere una percentuale di ricollocazione vicina al 100%, la specializzazione dei consulenti per settore di mercato, la capacità di reperire posizioni di lavoro; grazie anche a questo Intoo detiene oggi più del 40% del mercato della continuità professionale in Italia dove è presente con 11 uffici dislocati su tutto il territorio; le sedi principali sono: Milano, Bologna, Como, Genova, Padova, Roma, Torino. Possiede inoltre 4 sedi operative a Bergamo, Brescia, Pisa, Varese.

Le attività di Intoo sono quelle di fornire servizi di supporto specializzato mirato alle diverse realtà aziendali (per dimensione, presenza geografica e settore) nelle attività di replacement. La perdita del posto di lavoro, fino a poco tempo fa, era considerata un evento raro, traumatico e colpevolizzante. Ad oggi, tuttavia, in un mondo del lavoro globale con dinamiche dei mercati in continuo mutamento, la perdita del posto di lavoro è una realtà quotidiana tanto che il percorso professionale degli individui contempla il frequente verificarsi di questo evento. Occorre in tal senso prevederne la gestione.

L'obiettivo di Intoo è quindi la gestione della continuità nel percorso professionale, aiutando imprese e lavoratori a sviluppare professioni spendibili nel mercato.

I collaboratori di Intoo sono articolati secondo una distribuzione di compiti e attività definita dall'organigramma aziendale.

4. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO.

4.1 Dichiarazione programmatica.

Intoo è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Intoo in conformità con le sue politiche aziendali ha adottato il Modello inizialmente con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2010, istituendo al contempo l'organo di vigilanza interno (in seguito l' "**Organismo di Vigilanza**" o anche l' "**OdV**") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente a Intoo di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.lgs. 231/2001. A tal fine, Intoo ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria.

Il presente Modello rappresenta l'esito di una significativa attività di rilevazione delle aree a rischio sfociata in una rigorosa individuazione di principi generali e procedurali specifici cui tutti gli esponenti aziendali debbono uniformarsi. Il Modello, che rappresenta l'aggiornamento del precedente modello di organizzazione e gestione, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Intoo.

4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001) anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Intoo, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

4.3 Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Intoo anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Intoo di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è stata predisposta dalla Società;
2. la attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione)
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. ATTIVITÀ SENSIBILI.

Per le motivazioni esposte, Intoo ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001. Detta iniziativa è stata assunta da Intoo nella convinzione che tale strumento - al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge - possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira Intoo allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree a rischio è individuato un "Responsabile Interno" che normalmente si identifica nel Capo Progetto o nel Responsabile dell'Unità Organizzativa coinvolta in tale attività. In assenza di tali figure il CDA può nominare un Responsabile Interno ad hoc per le operazioni ritenute rilevanti. Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve:

- a. documentare, per le operazioni sensibili ritenute rilevanti,: il nome del Responsabile Interno; il nome di eventuali soggetti nominati dal Responsabile a cui - fermo restando la responsabilità di quest'ultimo - sub delegare alcune sue funzioni; l'indicazione degli elementi e circostanze attinenti all'operazione sensibile; l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate e il processo decisionale posto in essere relativamente alla singola operazione sensibile di cui il medesimo è responsabile; l'impegno da parte del Responsabile Interno al rispetto delle norme del D.lgs. 231/2001;
- b. documentare la chiusura dell'operazione sensibile e l'esito della stessa;
- c. curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici vincolanti per la società riguardanti l'operazione sensibile tramite la compilazione, contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione, di apposito verbale che, a seconda dell'importanza della riunione, può essere più o meno sintetico, ma dovrà in ogni caso contenere: l'identificazione dei partecipanti, luogo ed ora della riunione, oggetto dell'incontro, "messa a fuoco" di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione;
- d. curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'OdV, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'operazione sensibile e, in particolare, la scheda e i verbali di cui sopra.

5.1 Risk assessment e gap analysis

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività di Intoo al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Sulla base dell'analisi svolta sono stati identificati come peculiari i reati contro la Pubblica Amministrazione. Intoo, infatti, ha molteplici contatti con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica. Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e

comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate, rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

È comunque da sottolineare che la parte speciale del modello norma le altre aree sensibili, come i reati societari, finanziari, in materia di sicurezza sul posto del lavoro ed informatici.

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute sensibili in Intoo in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "**PA**") sono da ricondurre allo svolgimento delle seguenti attività aziendali che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi:

1. negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni/ concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici. In particolare, Intoo gestisce progetti di ricerca e sviluppo con finanziamenti pubblici, le doti per i servizi di orientamento e lavoro, progetti di politiche attive del lavoro (formazione, orientamento e supporto alla ricollocazione professionale).
2. gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti/convenzioni/concessioni stipulati con soggetti pubblici;
3. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali e per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni.
4. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
5. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ ispezioni.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D.lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto. Per quanto riguarda le aree di reato relative ai reati societari, "market abuse", reati transnazionali e ai finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, riciclaggio, ricettazione autoriciclaggio, tutela e sicurezza sul posto di lavoro in Intoo non risultano attività con una rilevante criticità e, dunque, non si è proceduto ad un'analisi dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo tenuto conto dei presidi già in essere.

6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori (“Dipendenti”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali di Intoo, quali, ad esempio, partner in joint-venture, ATI, ecc. (“Partner”) devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono (i) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001, (ii) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l’elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l’azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l’esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L’Organismo di Vigilanza monitorerà, nell’ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti di Intoo che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione

all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica di Intoo in materia;

- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano Intoo nei confronti della Pubblica Amministrazione devono operare sulla base di quanto previsto dall'organigramma aziendale, ovvero di un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere in Intoo sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta Intoo stessa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, così come previsto dalle procedure esistenti;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Intoo S.r.l.

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato da responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

Per una corretta configurazione dell'Organismo è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti. Come si è visto, l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

7.2 Funzione

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti della Società e di tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i relativi contenuti.

7.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Intoo S.r.l., tenuto conto delle proprie dimensioni, del fatturato e della sua appartenenza ad un Gruppo, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge, ha optato per la composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza.

In tale composizione possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui si dirà a seguire.

7.4 Requisiti e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi e/o organi dirigenti, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi Apicali.

Per tale motivazione, l'Organismo di Vigilanza è stato inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, rispondendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, approvando annualmente il budget proposto dall'Organismo di Vigilanza quale dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza potrà disporre delle predette risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi ove necessario anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc.

Il Consiglio di Amministrazione, nella valutazione dell'autonomia e dell'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza, dovrà tener conto della funzione svolta e dei compiti che a ciascun membro ed all'Organismo nel suo complesso sono attribuiti, avendo l'attenzione di individuare da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti.

In ragione di ciò, ciascun membro non dovrà rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza e dello stesso nella sua forma collegiale.

In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- (a) essere coniuge, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
 - (b) trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.
- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, sarà tenuto a verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal modello organizzativo ufficiale, basandosi sui *profili professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo acquisendo ove necessario le necessarie referenze anche da parte di terzi e sulle dichiarazioni ufficiali raccolte dal Consiglio direttamente dai candidati.

Considerata la eterogeneità degli aspetti tecnico legislativi che regolano l'operato della Società l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di spesa messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, le competenze per integrare le proprie.

L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando

invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il detto organismo sia composto da tre membri.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina ed i membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

7.5 Requisiti di eleggibilità

Il Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina deve verificare che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate e a tale scopo verrà dagli stessi rilasciata una dichiarazione nella quale sia attestata la condizione di non:

- (a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575
(disposizioni contro la mafia);
- (b) essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- (c) la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- (d) essere in conflitto di interesse, ovvero, di non
 - (i) essere coniuge, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
 - (ii) trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza la necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

7.6 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadeguato.

7.7 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza quale primo atto procederà a dotarsi di un regolamento del funzionamento delle proprie attività e a nominare il suo Presidente.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza delle attività svolte dell'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni di controllo esistenti.

In particolare, si coordina con

- il Collegio Sindacale,
- la Società di Revisione,
- la funzione Risorse Umane anche per ciò che concerne gli aspetti relativi all'informazione ed alla formazione del personale attinente le tematiche inerenti il Decreto;

- la funzione Legal (se esistente) per ciò che concerne l'interpretazione e l'aggiornamento del Modello rispetto alle modifiche del quadro normativo di riferimento;
- le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative implementate;

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- a. svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b. accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- c. chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- d. chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- e. chiedere, qualora lo si ritenga opportuno nell'espletamento delle proprie funzioni, informazioni alle funzioni di auditing e/o agli Organismi di Vigilanza delle società da cui si è controllati e/o che sono sottoposte a controllo da parte della Società;
- f. avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- g. avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- h. proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo capitolo 5;
- i. verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- j. definire, in accordo con il responsabile del personale, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.lgs. 231/2001;
- k. redigere periodicamente, con cadenza semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 4.8.2;
- l. nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

7.7.1 Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il presidente, il vice presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni dell'ufficio.

7.8. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 alla lettera d) prevede che il Modello, come concepito dalla Società, debba prevedere al suo interno un flusso obbligatorio di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza si basa dunque sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree di rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo all'Organismo di Vigilanza devono essere comunicate e deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni suddette.

L'obbligo di dare informazione all'Organismo di Vigilanza è rivolto a tutte le funzioni aziendali con particolare riferimento alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (ad es. report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (nell'ottica che un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

A titolo esemplificativo e non esaustivo le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità Giudiziaria procede per i reati presupposti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- le indagini di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni
- di pubblica utilità;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- le segnalazioni relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a “notizia di violazione” del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Relativamente al presente obbligo di comunicazione e/o segnalazione verso l’Organismo di Vigilanza, è utile sottolineare che l’obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Tali norme stabiliscono, rispettivamente:

“1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende” (art. 2104 c.c.) e

“1. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.” (art. 2105 c.c.).

Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro (dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo) non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

7.8.1 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari del Modello di poter comunicare con l’Organismo di Vigilanza con riferimento a segnalazioni di casi di eventuali violazioni del Modello, la Società ha messo a disposizione i seguenti strumenti e mezzi posta interna riservata, casella di posta elettronica dedicata.

Posta esterna ordinaria: utilizzando la casella postale ordinaria. La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà, essere indirizzata *all’Organismo di Vigilanza della Intoo S.r.l. c/o Intoo S.r.l, piazza IV Novembre n. 5, 20134_(MI)* con la seguente dicitura sull’esterno della busta: *“comunicazione all’Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*

Posta interna riservata: utilizzando la casella postale a ciò dedicata all’Organismo di Vigilanza e collocata nei pressi della reception della sede legale della Società. La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza dovrà, altresì, prevedere sulla busta la dicitura *“Comunicazione all’Organismo di Vigilanza. Informativa da dipendente strettamente confidenziale”*.

Casella di posta elettronica: odvintoo@gmail.com

Le segnalazioni che perverranno per i predetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.).

Le segnalazioni dovranno:

- riportare esplicita indicazione del soggetto segnalante con chiara identificazione del segnalante Ovvero con indicazione del nome e del cognome e dei recapiti nonché dell'indirizzo di residenza e se dipendente del reparto di appartenenze,
- descrivere chiaramente
 - l'evento e/o il fatto accaduto
 - riportare gli estremi (nome e cognome) degli attori,
 - dei tempi e delle modalità di esecuzione dell'evento segnalato
 - tutto quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate all'Organismo di Vigilanza siano garantite da riservatezza (tra cui il predetto canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento) impegnandosi, a trattare i dati comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni ai sensi della legge sulla privacy e sue successive modifiche.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare, e per i casi più gravi anche al Consiglio di Amministrazione, per le valutazioni del caso ai sensi di quanto previsto nel capitolo 5 del Modello relativo al Sistema Disciplinare.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

Le segnalazioni dirette all'OdV potranno essere effettuate, con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute in ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. b), del D.lgs. n. 231/01 (relativo al sistema cd. di "whistleblowing"), tramite la casella di posta elettronica sopra riportata odvintoo@gmail.com oppure a quelli personali dei componenti dell'OdV che verranno all'uopo adeguatamente diffusi o, ancora, tramite posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 c/o Intoo S.r.l., Piazza IV Novembre n. 5, 20124 Milano.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

7.8.2 Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde una *relazione semestrale* che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza durante l'anno;

- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le segnalazioni, al Consiglio di Amministrazione, dei rilievi emersi a seguito delle verifiche effettuate in modo che il Consiglio stesso possa direttamente e/o avvalendosi delle opportune articolazioni aziendali e del responsabile al quale è affidato il potere disciplinare avviare, ove ritenuto necessario il procedimento disciplinari ed emettere le eventuali sanzioni;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti;
- un rendiconto delle spese sostenute rispetto al budget.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

7.9 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previste nel Modello saranno custoditi dalla segreteria dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per il periodo necessario per completare l'attività intrapresa ed anche dopo ai sensi e per i tempi previsti dalla legge.

8. SISTEMA DISCIPLINARE.

8.1 Principi generali.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati in azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

8.2.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio

In applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;

3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Il lavoratore dipendente che violi le misure indicate nel Modello a tutela di colei/colui (cd. “whistleblower”) che dovesse segnalare condotte illecite ovvero il lavoratore dipendente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate incorre nei sopra richiamati provvedimenti. La tipologia di sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CDA. L'attuazione del sistema disciplinare, coerente con il CCNL di categoria, è effettuata dal CDA anche a seguito di segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso [incluse quelle a tutela del soggetto che dovesse segnalare all'OdV condotte illecite (cd. “whistleblower”)], si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello [incluso quanto stabilito a tutela del soggetto che dovesse segnalare all'OdV condotte illecite (cd. “whistleblower”)] da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

8.2.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

9. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Intoo garantire al personale presente in azienda una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime 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 tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione avviene mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione. Ai dipendenti 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.

9.2 Informativa per i Collaboratori esterni e Partner

È data la più ampia informativa dell'avvenuta adozione del Codice Etico e del Modello Organizzativo a tutti i consulenti e partner della Società.

9.3 Informativa ai fornitori

Intoo comunica l'adozione del modello e del codice etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori di Intoo autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D.lgs. 231/2001.