



INTERGEOS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D. Lgs. n. 231/2001**

PARTE GENERALE

*ADOTTATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO DI INTERGEOS S.R.L. IN DATA 14/05/2018
REVISIONE N. 5*

INDICE

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

- 1.1 La natura della responsabilità.
- 1.2 La platea degli enti destinatari.
- 1.3 I soggetti Destinatari: apicali e sottoposti.
- 1.4 Le ipotesi di esenzione da responsabilità.
 - Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- 1.5 I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.
- 1.6 I reati commessi all'estero.
- 1.7 Le sanzioni in generale.
 - A) Le sanzioni amministrative pecuniarie (art. 10).
 - B) Le sanzioni interdittive.
 - B.1) Sanzioni interdittive applicate in via definitiva.
 - C) La confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19).
 - D) La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18).
- 1.8 I sequestri.
 - A) Sequestro preventivo (art. 53).
 - B) Sequestro conservativo (art. 54).
- 1.9 Prescrizione.

2. Descrizione della realtà aziendale.

- 2.1 Intergeos S.r.l.: Obiettivi e mission.
- 2.2 Governance e sistema di gestione integrato.
- 2.3 Il sistema organizzativo.
- 2.4 La nomina del difensore dell'Ente.

3. Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

- 3.1 Attuazione e obiettivi.
- 3.2 Criteri.
- 3.3 Caratteristiche, finalità e metodologia.
- 3.4 Le “aree di attività a rischio reato”.
- 3.5 Le procedure riferibili al Modello.
- 3.6 Approvazione del Modello.

4. Organismo di Vigilanza.

- 4.1 Requisiti e nomina.
- 4.2 Attribuzioni.
- 4.3 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.
- 4.4 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali.
- 4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

5. Codice Etico.

6. Il sistema disciplinare e sanzionatorio.

7. Informazione e formazione.

8. Disposizioni in tema Whistleblowing.

CAPITOLO I

Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 08 giugno 2001¹ ha introdotto nell'ordinamento italiano un complesso ed innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dello stesso ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha recepito infatti una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali volti ad una responsabilizzazione della persona giuridica, individuando in tale intervento un presupposto necessario ed indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica, dove imprese e associazioni sono i principali destinatari della disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 231/2001.

Occorre, infatti, in via generale e non esaustiva, che il reato commesso sia ricollegabile all'ente sul piano oggettivo e che costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una “colpa di organizzazione”, intesa come mancata adozione di presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso.

È stata introdotta quindi una tecnica di controllo della criminalità di impresa del tutto nuova, che affida all'organo giudicante una valutazione dell'adeguatezza organizzativa dell'ente.

¹ Il decreto è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 2 maggio 2001, in attuazione della delega conferita dal Parlamento dall'art. 11 della legge n. 300 del 2000, recante la “ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'articolo K3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 settembre 1997”, cui si aggiunge la “delega al governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica”.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore ha previsto l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questi abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, il D. Lgs. n. 231/2001 ha innovato l'ordinamento giuridico italiano: l'accertamento degli illeciti previsti dallo stesso espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

1.1 La natura della responsabilità.

I giudici di legittimità hanno avuto modo di rilevare che il sistema delineato dal D. Lgs. n. 231/2001 coniughi i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, dando vita ad un “*tertium genus*” di responsabilità compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza di cui all'art. 27 della Costituzione.

Ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità molto vicina a quella penale è non soltanto la circostanza che il suo accertamento avvenga nell'ambito del processo penale², quanto la sua autonomia rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell'art. 8, infatti, l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dallo stesso decreto – sono:

- a) che un soggetto, che rivesta una posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati c.d. presupposto previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

² L'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede infatti che “*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*

- c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una “colpa di organizzazione”³.

1.2 La platea degli enti destinatari.

La responsabilità amministrativa rappresenta una delle grandi sfide del diritto penale e si applica, ai sensi dell’art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001:

- agli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

L’art. 1, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 individua invece una serie di soggetti che, pur avendo personalità giuridica, non rientrano tra i destinatari della responsabilità amministrativa degli enti, e sono:

- lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3 I soggetti Destinatari: apicali e sottoposti.

I criteri di imputazione dell’illecito all’ente sul piano oggettivo sono compiutamente delineati dal primo comma dell’art. 5 del decreto, secondo il quale l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

³ Secondo le Sezioni Unite (sentenza n. 38343/2014) e come ribadito dalle sentenze n. 35818/2015 e n. 54640/2018, la responsabilità dell’ente si fonda sull’obbligo di attuare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, “*adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base a un “modello” che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. E la colpa dell’ente consiste nel non avere ottemperato a tale obbligo*”. Soltanto la preventiva adozione di idonei modelli organizzativi cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione esclude la responsabilità dell’ente medesimo.

Modello di organizzazione, gestione e controllo Parte Generale Rev. 05 – 25/01/2024

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale⁴ e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso⁵;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Per espressa previsione legislativa, invece, l’ente non risponde qualora le persone sopra indicate abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001).

Al contrario, se sussisteva un interesse dell’ente, parziale o marginale, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l’impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, l’ente è invece responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali⁶.

Il legislatore, infatti, superando un approccio meramente formale, ha conferito alla disciplina una connotazione “oggettivo-funzionale” ed ha attribuito rilievo alle funzioni svolte in concreto dal soggetto all’interno dell’ente, sia in relazione all’ipotesi in cui la funzione apicale sia rivestita in via formale, sia in rapporto all’esercizio, anche di fatto, delle funzioni di gestione e controllo dell’ente.

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati di cui sopra.

⁴ Di particolare interesse appare l’equiparazione - ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella nostra realtà economica, soprattutto nell’ambito delle imprese di dimensioni medio grandi. La necessità di riconoscere autonomi spazi di responsabilità, anche penali, a tali soggetti è emersa infatti nella pratica giurisprudenziale attraverso il meccanismo delle delega di funzioni; successivamente, il legislatore ha espressamente recepito tale realtà configurando a carico di questi soggetti autonomi profili di responsabilità: il riferimento è, ovviamente, alla legge in materia di sicurezza dei lavoratori n. 626 del 1994.

⁵ Vengono innanzitutto in considerazione coloro che svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell’ente o di sue articolazioni: il legislatore ha dunque scelto di individuare tale categoria attraverso un criterio oggettivo-funzionale, facendo cioè riferimento alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita (soggetti c.d. “apicali”).

⁶ Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della societas al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe assurdo escludere la responsabilità dell’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da un dipendente; inoltre, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una frammentazione delle decisioni ed operazioni, di talché l’importanza anche del singolo nelle scelte e nelle attività dell’ente acquista sempre maggior rilievo.

Sul piano soggettivo invece l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Occorre considerare inoltre che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, D. Lgs. n. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4 Le ipotesi di esenzione da responsabilità.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Dagli artt. 6 e 7 del decreto legislativo, che disciplinano le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6, infatti, prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi⁷;

⁷ La funzionalità specifica del modello consiste nella sua capacità, da valutarsi ex ante, a prevenire i reati considerati. Ferma restando, quindi, l'opportunità di una adozione tempestiva del modello da parte delle società, il decreto attribuisce rilievo anche ad un'adozione "tardiva" che avvenga cioè dopo la commissione del reato che comporta la loro responsabilità. Innanzitutto, l'ente che si impegna all'adozione del modello (nonché al risarcimento dei danni prodotti e alla restituzione del profitto) può ottenere la sospensione della misura cautelare eventualmente disposta per la presenza di gravi indizi di responsabilità e del rischio di reiterazione dei reati (art. 49, comma 1). La misura dovrà essere revocata nell'ipotesi in cui l'ente dia concreta attuazione agli impegni assunti (art. 49, comma 4, e art. 50). Inoltre, l'adozione del modello prima della dichiarazione di apertura del dibattimento comporta che:

- a) non potranno essere applicate all'ente sanzioni interdittive, a condizione che l'ente abbia risarcito il danno e restituito il profitto derivante dal reato (art. 17, comma 1, lett. b). Ulteriore vantaggio, in questo caso, è costituito dalla inapplicabilità della sanzione accessoria della pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18);
- b) le sanzioni pecuniarie saranno applicate in misura ridotta (art. 12, commi 2, lett. b), e 3).

Infine, l'adozione del modello dopo la condanna, e, più precisamente, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, può indurre il giudice, che accerti l'avvenuta esecuzione degli adempimenti previsti dall'art. 17 (adozione del modello, risarcimento del danno, restituzione del profitto), a convertire la sanzione amministrativa interdittiva irrogata in sanzione pecuniaria.

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'ente deve quindi dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra menzionati requisiti fra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria colpa di organizzazione.

Nel caso invece di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo costituisce infatti il paradigma dei programmi di riorganizzazione interna (compliance programs) delle imprese di matrice statunitense nell'ordinamento italiano e si risolve in uno strumento di risk management inteso a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge penale ed a minimizzare il rischio reato.

Si può quindi oggi affermare che i Modelli organizzativi di cui al D. Lgs. n. 231/2001 siano ormai ascritti sistematicamente a quelle norme del diritto societario (ed in particolare al terzo e quinto comma dell'art. 2381 c.c. ed all'art. 2403 c.c.) che sanciscono il principio di “adeguatezza nel governo societario”⁸.

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001⁹ delinea il contenuto minimo dei modelli organizzativi prevedendo che gli stessi debbano:

⁸ Gruppo di lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” – febbraio 2019.

⁹ I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire¹⁰;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello¹¹;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L’art. 7, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 dispone inoltre che il Modello debba prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L’art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 aggiunge che l’efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l’eventuale modifica, quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel 2017 vi è stata inserita una integrazione al testo del Decreto ad opera della Legge sul Whistleblowing al fine di ricomprendersi i principi di tutela del dipendente o del collaboratore che segnali illeciti. Infatti, all’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, dopo il comma 2, sono stati inseriti i commi

¹⁰ Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall’organo dirigente (art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 231/2001).

¹¹ Si deve provvedere ad una verifica periodica e la modifica del Modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività.

2-bis, 2-ter e 2-quater¹². La materia è stata ulteriormente modificata a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023 (v. più diffusamente infra e la specifica procedura adottata).

Il Modello organizzativo richiede pertanto un'adeguata mappatura degli ambiti di attività in cui è maggiormente radicato il rischio-reato, la disamina delle modalità operative mediante le quali, in modo più frequente, possono essere commessi i reati presupposto, l'introduzione di norme a contenuto cautelare intese a minimizzare il rischio reato, la predisposizione di meccanismi interni, di un articolato sistema disciplinare fondato su un codice etico e la previsione di sequenze procedurali che favoriscano l'emersione dei comportamenti illeciti.

In relazione alla mappatura delle aree di rischio, il Modello deve contenere una ricognizione delle concrete attività svolte dall'ente e una preliminare valutazione in ordine all'allocazione del rischio reato, attribuendo una portata selettiva delle attività più esposte (c.d. inventariazione degli ambiti aziendali di attività).

In sede penale, il Giudice sarà comunque libero di valutare l'effettiva idoneità del modello organizzativo adottato dall'ente a prevenire i reati. Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello a prevenire i reati c.d. presupposto è condotta secondo il criterio della c.d. prognosi postuma: è idoneo quel modello che, prima della commissione del reato, possa essere ritenuto tale da azzerare/minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.5 I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

I c.d. reati presupposto sono espressamente individuati dal D. Lgs. n. 231/2001. L'ente non può infatti essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto (art. 2).

¹² La Società deve infatti prevedere: uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione); almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nel D. Lgs. n. 231/2001, rinviando alle Parti Speciali del presente Modello organizzativo il dettaglio delle singole fattispecie incluse:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
6. Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
7. Reati societari (Art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies T.U.F.);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
14. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
21. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
22. Reati in materia doganale (art. 25-sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecovies);

25. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per coloro che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, Legge n. 09/2013);
26. Reati transnazionali (L. 146/2006).

1.6 I reati commessi all'estero

Secondo l’art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l’ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l’illecito amministrativo dipendente da reati commessi all’estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l’ente è perseguitabile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l’azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l’attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell’ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all’ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all’estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l’azione o l’omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione od omissione”*.

Una particolare attenzione dovrà dunque essere dedicata alla adozione di modelli plasmati con riferimento alle peculiari caratteristiche della diversa realtà economica e sociale in cui le sedi estere si trovano ad operare.

1.7 Le sanzioni in generale.

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni.

Ai sensi dell'art. 9, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

A) Le sanzioni amministrative pecuniarie (art. 10).

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 si limita a prevedere che il numero di quote non possa mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote possa oscillare tra un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per eliminare, attenuare o riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri.

L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente¹³, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

¹³ La sanzione pecuniaria deve costituire un costo apprezzabile per l'ente, ma non deve avere come effetto la paralisi dello stesso perché, diversamente, si muterebbe nella sanzione dell'interdizione definitiva dall'attività che ha ben diversi presupposti.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103.291,00 se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo oppure se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è invece ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso oppure se è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste in precedenza, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329,00.

B) Le sanzioni interdittive (art. 13).

Le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti¹⁴.

In presenza di almeno una delle condizioni sopra previste¹⁵ il giudice ha l'obbligo (e non la facoltà) di disporne l'applicazione, salvo ovviamente la discrezionalità della scelta.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5¹⁶, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

¹⁴ Art. 20: “Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”. A differenza della reiterazione prevista dall'art. 8 bis della Legge n. 689/1989 per le violazioni amministrative, non si richiede che gli illeciti in sequenza siano “della stessa indole”.

¹⁵ Alternativamente e non congiuntamente.

¹⁶ La L. n. 3/2019 ha innalzato tali limiti per i reati di concussione, di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione. Infatti, per tali reati, la condanna comporta l'applicazione delle sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da uno dei soggetti c.d. apicali, e per una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 4, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti c.d. sottoposti.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall’articolo 12, comma 1¹⁷.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a) nell’interdizione dall’esercizio dell’attività¹⁸;
- b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio¹⁹;
- d) nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente abbia (art. 17):

- a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- b) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito.

Nei confronti dell’ente si applicano soltanto le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001 anche quando diverse disposizioni di legge prevedono, in conseguenza della sentenza di

¹⁷ Art. 12, comma 1: “... se:

- a) l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”.

¹⁸ Art. 14, comma 4: “L’interdizione dall’esercizio dell’attività si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”.

¹⁹ Art. 14, comma 3: “Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L’interdizione dall’esercizio di un’attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività”.

condanna, l'applicazione nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative di contenuto identico o analogo (art. 83).

La sanzione interdittiva deve riguardare la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito attribuito all'ente con la conseguenza che, qualora vi siano più rami d'azienda nella società interessata, quelli non coinvolti ne saranno esenti.

Se, in conseguenza dell'illecito, all'ente è stata già applicata una sanzione amministrativa di contenuto identico o analogo a quella interdittiva prevista dal Decreto, la durata della sanzione già sofferta è computata ai fini della determinazione della durata della sanzione amministrativa dipendente da reato.

B.1) Sanzioni interdittive applicate in via definitiva.

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.

C) La confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19).

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19, comma 2).

È prevista la confisca, anche per equivalente, del profitto di reato qualora l'ente vada libero da responsabilità per avere tempestivamente adottato e implementato modelli organizzativi idonei a prevenire il reato commesso dai vertici societari.

D) La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18).

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave pregiudizio all'immagine dell'ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.8 I sequestri.

A) Sequestro preventivo (art. 53).

Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto.

Il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

Ove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dall'art. 19, comma 2, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista. Con la nomina si intendono eseguiti gli adempimenti di cui all'articolo 104 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. In caso di sequestro in danno di società che gestiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale e di loro controllate,

si applicano le disposizioni di cui al decreto-legge 4 giugno 2013, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 89.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

B) Sequestro conservativo (art. 54).

Se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il pubblico ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 316, comma 4, 317, 318, 319 e 320 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

1.9 Prescrizione.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59²⁰.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento di passaggio in giudicato della sentenza che definisce il giudizio.

²⁰ Art. 59: *“Quando non dispone l'archiviazione, il pubblico ministero contesta all'ente l'illecito amministrativo dipendente dal reato. La contestazione dell'illecito è contenuta in uno degli atti indicati dall'articolo 405, comma 1, del codice di procedura penale. La contestazione contiene gli elementi identificativi dell'ente, l'enunciazione, in forma chiara e precisa, del fatto che può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative, con l'indicazione del reato da cui l'illecito dipende e dei relativi articoli di legge e delle fonti di prova”.*

CAPITOLO II

Descrizione della realtà aziendale.

2.1 Intergeos S.r.l.: Obiettivi e mission.

Intergeos S.r.l. è stata costituita in data 10 marzo 1983 ed ha sede legale in Alfonsine (RA), Via Destra Senio n. 24/A.

L'obiettivo di Intergeos S.r.l. è sempre stato quello di essere competitiva e innovativa nel settore delle manutenzioni e degli impianti a verde e di poter avviare importanti progetti di salvaguardia e riqualificazione ambientale sia sul territorio nazionale che nello specifico settore autostradale.

I progetti in cui è coinvolta Intergeos S.r.l. mirano alla valorizzazione dei territori di interesse naturalistico, storico e geografico con l'arduo obiettivo di tentare di attenuare il forte impatto lasciato dall'intervento antropico sul paesaggio.

Intergeos S.r.l. si presenta quindi come una realtà aziendale che, basandosi sul solido background dei fondatori, ha saputo evolversi nel proprio settore e specializzarsi nella realizzazione di opere di ingegneria naturalistica, manutenzione di strade, autostrade, ponti, viadotti e igiene ambientale diventando Official Partner di Autostrade per l'Italia S.p.A.

In tale contesto, la Società opera principalmente con gestori pubblici e privati, in un mercato in cui la concorrenza è sempre maggiore. Un passaggio non semplice che ha richiesto aggiornamento e organizzazione, ampliamenti strutturali, introduzione di nuove tecnologie e attrezzature addivenendo così alla creazione di un gruppo di lavoro che, oggi, è in grado di gestire contemporaneamente più interventi su tutto il territorio nazionale, rispondendo alle richieste del cliente con qualità e efficienza anche in tempi molto rapidi.

Dal 2000 Intergeos S.r.l. è anche iscritta all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali occupandosi di attività di raccolta e trasporto di rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, presenti su strade ed autostrade, di spazzamento meccanizzato e di bonifiche ambientali di siti contaminati dalla presenza di sversamenti di liquidi.

L'attuale dirigenza ha puntato molto sull'innovazione tecnica e procedurale costruendo un gruppo di lavoro strutturato, che ha fatto dell'organizzazione un suo punto di forza: oggi, con i suoi mezzi ed i suoi dipendenti, Intergeos S.r.l. è considerata tra le aziende più affidabili nel suo settore per la qualità dei lavori svolti, la trasparenza dei processi e l'etica con cui gestisce rapporti con dipendenti, clienti e fornitori.

L'oggetto sociale di Intergeos S.r.l., in base alle previsioni dello statuto, è costituito, tra l'altro, da:

- 1) riqualificazione, realizzazione e recupero di zone boschive, naturalistiche ed aree a verde di ogni genere;
- 2) ingegneria naturalistica, regolamentazione idraulica, realizzazione e manutenzione del verde, arredo e riqualificazione urbana;
- 3) consolidamenti, drenaggi, movimenti di terra, fondazioni speciali, bonifiche di cave, aree degradate e discariche abusive;
- 4) progettazione, costruzione, gestione manutenzione, guardiania e controllo di strade e autostrade;
- 5) manutenzione, installazione e realizzazione di segnaletica stradale, orizzontale e verticale;
- 6) installazione, manutenzione e ripristino di barriere di sicurezza di ogni genere;
- 7) prestazione di servizi di segnalamento di cantiere, per cantieri stradale ed autostradali;
- 8) prestazione di servizi di sgombero neve, spargimento sale, servizi di viabilità in ambito stradale ed autostradale;
- 9) trasporto merci, materiali, attrezzature e rifiuti, in conto proprio ed in conto terzi;
- 10) noleggio, a caldo e a freddo, di automezzi, autocarri, macchine operatrici in genere.

2.2 Governance e sistema di gestione integrato.

Organi amministrativi.

Il sistema di amministrazione adottato da Intergeos S.r.l. prevede un Amministratore Unico, coadiuvato da un Revisore contabile che esercita il controllo contabile della stessa.

L'art. 14 dello Statuto investe l'Amministratore Unico dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea.

Procure.

L'Amministratore Unico ha conferito a n. 2 tecnici aziendali delle procure che consentono agli stessi di sottoscrivere, in nome e per conto della Società ed in via riassuntiva, contratti d'appalto gli atti contabili, i capitolati, gli stati di avanzamento lavori e gli stati finali, la presa in carico dei lavori, gli atti di collaudo in corso d'opera, nonché a provvedere ed espletare tutte le pratiche relative alla partecipazione di gare e pubblici appalti e a gestire i rapporti con i clienti e i fornitori.

Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'Amministratore Unico ha nominato l'Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento e di garantire inoltre la gestione delle segnalazioni da parte dei terzi e delle informazioni periodicamente ricevute dai responsabili dei processi identificati “a rischio reato”.

Certificazioni.

Intergeos S.r.l. ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- **UNI EN ISO 14001:2018** (in precedenza ISO 14001: 2015), in ambito di **gestione ambientale**, per i seguenti settori di attività: esecuzione di opere di ingegneria naturalistica, di bonifica fluviale, del verde e arredo urbano, manutenzione di strade ed autostrade, fornitura e manutenzione di impianti di sicurezza stradale e della segnaletica stradale non luminosa orizzontale e verticale; erogazione di servizi di: igiene ambientale (pulizie di aree di sosta autostradali) e di regolamentazione del traffico mediante apposita segnaletica.
- **UNI EN ISO 45001:2018** (in precedenza OHSAS 18001: 2007), in ambito di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro**, per i seguenti settori di attività: esecuzione di opere di ingegneria naturalistica, di bonifica fluviale, del verde e arredo urbano, manutenzione di strade ed autostrade, fornitura e manutenzione di impianti di sicurezza stradale e della segnaletica stradale non luminosa orizzontale e verticale; erogazione di servizi di: igiene ambientale (pulizie di aree di sosta autostradali) e di regolamentazione del traffico mediante apposita segnaletica.
- **UNI EN ISO 39001:2012**, inerente al proprio sistema di gestione per la Sicurezza del Traffico Stradale.
- **SA 8000:2014**, sugli aspetti di gestione aziendale attinenti alla **responsabilità sociale d'impresa**.
- **UNI EN ISO 9001:2008**, per quanto concerne la c.d. **qualità**.
- **UNI EN ISO 37001:2016**, in materia di **anticorruzione**.

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 05 – 25/01/2024**

- **UNI PdR 125:2022**, relativa alle misure poste in essere per garantire la **parità di genere** nel contesto lavorativo.

Intergeos S.r.l. ha inoltre dedicato particolare impegno all'implementazione ed alla successiva certificazione di un **Sistema di Gestione Integrato**, basato su fondamentali Norme internazionali, per rendere più efficace il sistema aziendale e migliorare ulteriormente la qualità dei propri processi.

Con l'adozione e l'avvenuta certificazione del Sistema di Gestione Integrato, Intergeos S.r.l. vuole dimostrare la propria capacità di fornire costantemente prodotti e servizi che soddisfino i requisiti stabiliti dai Clienti e quelli cogenti, nonché la capacità di eseguire le attività rispettando l'ambiente e misurando le proprie prestazioni ambientali, rispettando la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

È intenzione di Intergeos S.r.l. incrementare infatti il livello di soddisfazione dei Clienti mediante l'applicazione efficace del sistema, ottenendo un miglioramento continuo dei processi e quindi una garanzia di conformità dei prodotti ai requisiti dei Clienti ed a quelli cogenti applicabili.

Le procedure del sistema di gestione integrato sono state redatte in accordo con le prescrizioni contenute nelle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001: 2015 - Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti
- UNI EN ISO 9000: 2015 - Sistemi di Gestione per la Qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 14001: 2015 - Sistemi di Gestione Ambientale – Requisiti
- UNI EN ISO 14004: 2016 - Sistemi di Gestione Ambientale – Linee guida generali per l'implementazione
- UNI EN ISO 19011: 2018 – Linee Guida per gli audit sui sistemi di gestione
- OHSAS 18001: 2007 - Specifica per sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- UNI EN ISO 45001:2018 – Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – requisiti e guida per l'uso
- SA8000: 2014 Sistemi di Gestione della Responsabilità Sociale
- UNI ISO 39001: 2012 Sistemi di gestione della sicurezza del traffico stradale (RTS)
- D. Lgs. n. 152/2006 e successive modifiche ed integrazioni
- D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni

Attestazioni.

Intergeos S.r.l. ha, inoltre, conseguito l'Attestazione di qualificazione all'esecuzione di Lavori Pubblici (SOA) per le seguenti categorie e classi:

<i>Categoria</i>	<i>Classe</i>
OG 1	III
OG 3	V
OG 7	II
OG 8	III bis
OG 9	I
OG13	V
OS12A	V
OS24	III
OS34	I

2.3 Il sistema organizzativo di Intergeos S.r.l.

Con il termine “sistema organizzativo” si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità.

Come suggerito dalle stesse Linee guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Pertanto, assume rilievo, ai fini della verifica dell’adeguatezza del sistema organizzativo limitatamente agli aspetti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, la sussistenza dei seguenti requisiti:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;

- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dal piano strategico definito dalla Società.

La struttura organizzativa di Intergeos S.r.l. è formalizzata e rappresentata graficamente nell’organigramma allegato al presente Modello, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

In considerazione di quanto previsto dalla Governance societaria, in Intergeos S.r.l. trovano puntuale applicazione i principi di:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all’interno dell’organizzazione;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

A tal fine, Intergeos S.r.l. assicura la costante attuazione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti e un sistema di poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

2.4 La nomina del difensore dell’Ente.

Ai sensi dell’articolo 39, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001: “*L’ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo*”.

Come chiarito dalle Sezioni Unite c.d. *Gabrielloni* n. 33041/2015, il comma 1 fa riferimento al rapporto di c.d. “rappresentanza”, ossia quello che deve legare l’ente ad un rappresentante legale – non necessariamente corrispondente a quello di immedesimazione organica – prescelto per dare visibilità concreta ad un soggetto altrimenti non dotato della fisicità propria dell’imputato/indagato.

La scelta di affidare al legale rappresentante la rappresentanza dell’ente nel giudizio si spiega in relazione all’esigenza di assegnare tale compito a chi si colloca in un rapporto di immedesimazione

organica con l'ente e possa, per questa ragione, meglio svolgere la funzione di difesa della società essendo a conoscenza della struttura organizzativa della stessa.

Il rappresentante legale, se da un lato, rappresenta l'ente, dall'altro, invece, è un soggetto che, sebbene munito di poteri di rappresentanza, rimane distinto dall'ente stesso, non identificandosi con la persona giuridica.

Qualora il legale rappresentante sia indagato/imputato del reato presupposto da cui dipende l'illecito amministrativo vige un divieto assoluto di rappresentanza in giudizio dell'ente: la scelta del legislatore è stata quella di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse con l'ente, verificabili soprattutto nelle prime e delicate fasi delle indagini preliminari, di fondamentale importanza per le acquisizioni richieste per gli atti propulsivi del procedimento.

Le Sezioni Unite Gabrielloni hanno precisato che il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto non possa provvedere, a causa di tale condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'ente, osservando che la partecipazione attiva dell'ente al procedimento che lo riguarda è subordinata alla sua previa costituzione, formalità individuata dall'art. 39, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, come mezzo di esternazione della volontà diverso e più articolato di quelli dell'imputato persona fisica.

Nel caso in cui il legale rappresentante di Intergeos S.r.l. dovesse essere indagato/imputato del reato presupposto da cui dipende l'illecito amministrativo contestato anche all'ente, pertanto, quest'ultimo dovrà nominare un nuovo rappresentante legale con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (c.d. procuratore ad litem) ed alla nomina del difensore di fiducia dell'ente stesso.

Il legale rappresentante, entro due giorni dal ricevimento di un atto giudiziario penale dal quale risulti il proprio coinvolgimento quale persona fisica ed il concomitante coinvolgimento della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato, dovrà pertanto assumere una propria determina nella quale dare atto della sussistenza del conflitto di interessi e nominare un procuratore ad litem conferendogli il potere di rappresentare l'ente nel procedimento penale, di procedere alla nomina del difensore di fiducia, di sottoscrivere la dichiarazione di costituzione dell'ente ex art. 39, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, di richiedere eventualmente la definizione del procedimento con riti alternativi e di proporre/sottoscrivere atti transattivi in nome e per conto dell'ente.

CAPITOLO III

Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

3.1 Attuazione e obiettivi.

Intergeos S.r.l. - nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente e nel perseguitamento della conduzione degli affari e gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano - ha posto in essere le attività necessarie a predisporre il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 con l'obiettivo di un progressivo adeguamento anche in considerazione dell'ampliamento dei reati presupposto nonché dei progressivi interventi giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione (e i successivi aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Intergeos S.r.l. (c.d. stakeholders - destinatari) affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività lavorative e/o dei propri incarichi o funzioni, dei comportamenti corretti, legittimi e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto stesso.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano a qualunque titolo per Intergeos S.r.l., qualunque sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega alla stessa.

In particolare, esso è vincolante per coloro che:

- rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e/o controllo della Società;
- siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

3.2 Criteri.

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione del Modello;
- applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica dell'efficacia del Modello: è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso per assicurare una sua corretta attuazione.

3.3 Caratteristiche, finalità e metodologia.

Con l'adozione del Modello, Intergeos S.r.l. si è, quindi, posta l'obiettivo di dotarsi di un sistema strutturato ed organico, comprendente un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure ed attività di controllo che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. n. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi dallo stesso richiamati (controlli preventivi) sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni (controlli ex post).

La scelta di Intergeos S.r.l. di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (nonché di provvedere al suo costante adeguamento/aggiornamento) si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società volta a sensibilizzare i destinatari ad una gestione trasparente e corretta delle attività sociali, al rispetto delle norme vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari.

Nello specifico, scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine appunto di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di reato/illecito amministrativo contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- diffondere ed affermare una cultura d’impresa improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti, prevenendo e ragionevolmente limitando i possibili rischi connessi all’attività aziendale, con particolare riguardo all’individuazione e alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- diffondere una cultura del “controllo” che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- prevedere un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli preventivi e successivi nonché all’informazione interna ed esterna;
- determinare in tutti i destinatari e, in particolare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Intergeos S.r.l. nelle aree di attività aziendali considerate potenzialmente a rischio (c.d. “aree di attività a rischio reato”) la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito, di qualsiasi tipo ed indipendentemente dalle finalità che le possono determinare, sono condannate da Intergeos S.r.l. in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la stessa si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire ad Intergeos S.r.l. un costante controllo ed un’attenta vigilanza sulle attività d’impresa, in modo da poter intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività a rischio reato, contrastando ex ante la commissione di tali illeciti ovvero applicando le misure disciplinari previste dal Modello.

Tra le principali finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei destinatari di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure ad esso riferibili - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per i diretti autori degli stessi bensì anche per la Società.

Metodologia.

Il processo di predisposizione del Modello ai fini della sua definizione e dei successivi aggiornamenti è stato effettuato tenendo conto delle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida elaborate sul tema da Confindustria (sia dopo l’entrata in vigore del Decreto sia

successivamente, a seguito dell'introduzione di nuove fattispecie delittuose), dello Standard ISO 37001:2016 (anticorruzione), della giurisprudenza in materia di D. Lgs. n. 231/2001, degli standard UNI ISO 31000:2018 e 31010 (risk management), ISO 37303:2021, dei *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* redatte nel febbraio 2019 dal Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'Organismo di Vigilanza, nonché delle specifiche iniziative già attuate da Intergeos S.r.l. in materia di governance aziendale, tra cui un ruolo di primaria importanza hanno avuto i Sistemi di Gestione certificati.

In particolare, tra gli standard internazionali utilizzati per la redazione del Modello si è fatto riferimento alla nuova ISO 31000:2018 – Risk Management – Guidelines, che offre linee guida di facile attuazione per supportare le Società nell'applicazione dei principi di gestione del rischio, per migliorare la pianificazione e valutazione del rischio stesso, per prevedere misure decisionali efficaci e agevoli nell'adeguare la gestione del rischio alle esigenze e obiettivi aziendali.

L'approccio metodologico seguito è coerente con le Linee Guida predisposte da Confindustria che individuano i seguenti passaggi:

Fase I: Analisi e costruzione.

A. Identificazione degli ambiti a rischio reato:

- Identificazione del contesto aziendale, interno ed esterno, per individuare le principali aree/attività interessate dalle possibili casistiche di reato;
- Identificazione dei reati presupposto astrattamente rilevanti (con particolare attenzione all'analisi storica degli accadimenti);
- Identificazione delle principali potenziali modalità di realizzazione dei reati.

B. Analisi dei controlli preventivi:

- Identificazione e analisi del sistema dei controlli preventivi esistenti;
- Individuazione di eventuali carenze/aree di miglioramento nei controlli.

C. Documento di sintesi del Modello:

- Documentazione delle caratteristiche del Modello organizzativo, inclusivo del sistema sanzionatorio;
- Codice Etico;
- Matrici di compliance.

Fase II: Implementazione.

D. Implementazione del Modello:

- Eventuali interventi su singoli componenti del Modello (sistema organizzativo; procedure; poteri autorizzativi e di firma; sistema di controllo di gestione, ecc.);
- Comunicazione relativa al Modello: formazione ed informazione.

Fase III: Monitoraggio.

E. Monitoraggio del Modello:

- Attività di verifica dell’Organismo di Vigilanza;
- Attività di verifica da parte della Società sul corretto funzionamento del Modello (anche connessa a segnalazioni ed indagini).

*** *** ***

Fase 1: Individuazione dei processi e delle attività a rischio reato.

L’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello abbia determinate caratteristiche intrinseche tali da potersi avvalere della c.d. esimente della responsabilità in ipotesi di commissione di reati presupposto, individuando le attività nel cui ambito possano essere commessi reati.

La presente individuazione implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificarne l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 indica infatti, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto.

Si tratta di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili”.

Obiettivo della Fase 1 è stato, appunto, quello di identificare gli ambiti aziendali oggetto di intervento e di individuare preliminarmente i processi e le attività nel cui ambito possano astrattamente configurarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di Intergeos S.r.l., volta a dare un quadro d'insieme delle attività svolte, dell'organizzazione societaria al momento dell'avvio del progetto ed a identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

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

Si è quindi raccolta ed analizzata la documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (bilanci, organigrammi, principali procedure organizzative, procure e deleghe, certificazioni, dati, sistemi informativi e flussi informativi, ecc.); si è analizzato se, dal punto di vista storico, vi siano stati procedimenti penali, civili, o amministrativi nei confronti di Intergeos S.r.l. o dei suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001; si sono rilevati i principali ambiti aziendali di attività e le relative responsabilità funzionali all'interno dell'organizzazione.

Si è poi proceduto a identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “Key Officer”).

In particolare, i Key Officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, Key Officer, oltre all'Amministratore

Unico, le prime linee responsabili delle funzioni coinvolte nello svolgimento dei processi sensibili così come individuate nell'organigramma aziendale.

Sempre in via preliminare, sono stati svolti incontri con i Key Officer durante i quali sono state analizzate le singole attività poste in essere dalla Società e da loro singolarmente.

*** *** ***

**Fase II: Analisi dei processi e delle attività sensibili
e mappatura delle aree a rischio reato.**

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1, le relative fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali e la preventiva acquisizione di documentazione interna.

È stata quindi creata una “mappatura” delle attività c.d. “sensibili” che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001²¹.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- sistemi di gestione e controllo già presenti;

²¹ Si tratta, nella sostanza, di una matrice di correlazione fra le aree aziendali e i reati presupposto, in cui si identificano i reati che potenzialmente potrebbero essere commessi nelle diverse aree, attribuendo ad ogni corrispondenza un livello di rischio.

- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

I risultati sono stati condivisi con i Key Officer, nonché con il personale da loro indicato.

*** *** ***

Fase III: Gap Analysis.

Nella Fase 3 si sono individuati i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello idoneo/ottimale a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e ad eventuali azioni di miglioramento dello stesso.

Per rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività di Risk Assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, è stata effettuata la c.d. “Gap Analysis”²² volta ad allineare, attraverso il rafforzamento dei presidi esistenti, il livello di rischiosità residua al livello di esposizione al rischio ritenuto accettabile da Intergeos S.r.l.²³, anche in funzione della ferma volontà della stessa di rispettare appieno le prescrizioni del Decreto²⁴.

Ai fini della valutazione del rischio accettabile, per i reati presupposto per i quali è stato valutato che non vi siano attività a rischio o che lo stesso sia molto limitato, non sono stati effettuati interventi correttivi.

²² Consiste nell’individuazione di gap/lacune esistenti fra le misure di prevenzione in essere e quelle che dovrebbero esistere per abbassare il livello di rischio al di sotto della soglia accettabile per ognuna delle combinazioni aree aziendali-comportamenti a rischio individuati nella fase di check-up, al fine di adeguare il sistema dei protocolli.

²³ Riguardo al sistema di controllo preventivo in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la c.d. soglia di “accettabilità”, nei casi dei reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, comma 1, lett. c). La soglia concettuale di accettabilità è diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili a titolo di colpa. In queste ipotesi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta di violazione del modello organizzativo di prevenzione, nonché la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell’Organismo di Vigilanza. L’insieme delle misure che l’agente – se vuole delinquere – sarà costretto a “forzare”, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell’ente considerate “a rischio” e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

²⁴ Con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello

Attraverso la Gap Analysis è stato quindi possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Alla luce degli esiti dell'attività di Gap Analysis, si è proceduto alla valutazione del grado di controllabilità di ciascun rischio.

Come in precedenza affermato, con riferimento alle aree a rischio è stata predisposta la c.d. “Mappatura delle aree a rischio reato” nella quale:

- è stata individuata e descritta l'area a rischio reato;
- sono stati individuati i reati ipotizzabili di commissione all'interno dell'area, tenendo conto dell'organizzazione della struttura aziendale e degli eventuali soggetti terzi coinvolti;
- è stata analizzata e valutata l'entità del rischio;
- sono stati individuati i principali presidi di controllo (Codice Etico, protocolli e procedure) e monitoraggi che insistono sull'area a rischio;
- è stato valutato il rischio residuo a seguito dei controlli;
- sono state definite, in caso di necessità, le eventuali azioni da intraprendere ad ulteriore contenimento del rischio per ricondurlo ad una valutazione c.d. accettabile.

I risultati del processo di Risk Assessment svolto da Intergeos S.r.l. e l'indicazione delle aree sensibili a rischio reato, sono stati sintetizzati nel documento denominato “*Risk Assessment Intergeos S.r.l. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001*”, custodito presso i locali della Società.

In ragione della specifica operatività di Intergeos S.r.l., si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (delitti di criminalità organizzata, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p.), 25-bis (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento), 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-ter (reati societari), 25 quinques (delitti contro la personalità individuale), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25-novies (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-undecies (reati ambientali), 25 duodecies (reati in materia di impiego di

cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e art. 25 quinquiesdecies (reati tributari) 25-bis (reati in materia di produzione e commercio).

Si è ritenuto, quindi, di definire apposite Parti Speciali volte ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

I reati presupposto indicati dal D. Lgs. n. 231/2001, ma non indicati nell'elencazione precedente, si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio di Intergeos S.r.l.

*** *** ***

Fase IV: Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Scopo della Fase 4 è stato infine quello di definire il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato in tutte le sue componenti, in osservanza delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria, degli orientamenti giurisprudenziali nonché adattato alla realtà aziendale.

Sono stati previsti inoltre:

- obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, previa istituzione dello stesso;
- un'attività di auditing sistematico e periodico per la verifica del funzionamento del Modello;
- un sistema disciplinare e sanzionatorio nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello.

3.5 Le procedure riferibili al Modello.

Intergeos S.r.l., sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria nonché dalle best practices nazionali ed internazionali, ha provveduto a predisporre un apposito sistema di controlli interni a presidio delle singole attività a rischio, composta da un elenco di procedure e/o protocolli nei quali si individuano i principi e le regole ai quali i destinatari devono attenersi.

Le attività di definizione, integrazione e/o modifica delle regole di comportamento/procedure riferibili al Modello sono svolte dalle funzioni aziendali di volta in volta competenti, che provvedono altresì al loro costante aggiornamento.

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, Intergeos S.r.l.:

- ha individuato le procedure riferibili al Modello;
- le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa;
- le ha portate a conoscenza dei destinatari con apposite comunicazioni.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con i principi espressi nel Codice, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi aziendali, gli ordini di servizio, le procure aziendali e con tutti quegli strumenti organizzativi o di controllo - comunque funzionali al Modello - già utilizzati o operanti da Intergeos S.r.l., che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, anche il rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell’ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, è idoneo a:

- garantire, nell’ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da ridurre la praticabilità di comportamenti “a rischio reato” e favorirne la tempestiva identificazione;
- assicurare l’attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell’ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l’utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;

- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” si compone quindi di:

- una *Parte Generale*, con la descrizione relativa al quadro normativo di riferimento; alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società; alle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; al Codice Etico; alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio; al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello; alla procedura in materia di Whistleblowing.
- una *Parte Speciale*, con la descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività, e dei processi/attività sensibili e relativi standard/procedure di controllo.

Sono parti integranti del presente Modello ed elementi essenziali del sistema di controllo il Codice Etico²⁵, il Codice Disciplinare e la procedura in materia di Whistleblowing, approvati con determina dell’Amministratore Unico.

3.6 Approvazione del Modello.

Il Modello è stato adottato dall’Amministratore Unico in data 14/03/2018.

In ossequio a quanto previsto dal Decreto, l’Amministratore Unico di Intergeos S.r.l., nell’adottare il presente Modello, ha affidato all’Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza dello stesso.

L’Amministratore Unico di Intergeos S.r.l. provvede inoltre all’aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in caso di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;

²⁵ Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell’interesse della Società sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività sociali;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello²⁶;
- violazioni del Modello intese come attività poste in essere non in linea con i protocolli e le procedure adottate da Intergeos S.r.l., anche in mancanza dell'effettiva commissione di un reato²⁷;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'iniziativa di aggiornamento e/o adeguamento può essere avviata dall'Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito, come anticipato, di curare l'aggiornamento del Modello in base a quanto previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, spetta all'Amministratore Unico il compito di apportare, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo e comunque che non incidano in modo sostanziale sul contenuto prescrittivo dello stesso, previa informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno con cadenza triennale: la presente attività, intesa sia come integrazione sia come modifica, sarà volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità dello stesso, considerando la funzione preventiva che lo stesso deve mantenere nel tempo rispetto alla commissione dei reati presupposto.

²⁶ Le violazioni verificatesi sono significative e richiedono un intervento quando, al fine di garantire l'efficacia del Modello, non è sufficiente intervenire solo mediante un'apposita azione disciplinare e sanzionatoria nei confronti di coloro i quali hanno infranto le regole, ma è necessario apportare delle correzioni, affinché siano introdotte, modificate, integrate procedure che ne rafforzinno l'azione preventiva.

²⁷ La stessa norma (art. 7, comma 3) a tal proposito, stabilisce che oltre a “garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge”, le misure previste dal Modello devono essere idonee a “scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”, a prescindere dal concretizzarsi dell'illecito.

CAPITOLO IV

Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 1, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Il conferimento di questi compiti a tale Organismo ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente.

L'istituzione di tale Organismo deve rispettare il c.d. principio di effettività: al di là dell'individuazione formale, l'Organismo, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il Decreto gli attribuisce.

Per un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve avere le seguenti caratteristiche:

- ❖ **Autonomia** e **indipendenza**. Sono requisiti fondamentali affinché l'Organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale Organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente stesso (in particolare, dell'organo dirigente e dei soggetti apicali)²⁸.
- ❖ **Professionalità**. Consiste nel bagaglio di conoscenze tecniche-specialistiche che devono essere possedute dall'Organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l'attività

²⁸ I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

assegnata; l'Organismo, infatti, deve possedere competenze specifiche anche con riguardo alle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale, w, infine, della materia penalistica; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia e indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- ❖ **Onorabilità.** Attiene alla sfera soggettiva del singolo membro e, in particolare, ai suoi precedenti giudiziari (per le cause di ineleggibilità, v. infra). Secondo quanto previsto dall'art. 2 del D. Lgs. n. 218/2012 che ha modificato l'art. 85 del D. Lgs. n. 159/2011 (c.d. Codice Antimafia), i membri dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare di non essere sottoposti a misure di prevenzione antimafia.
- ❖ **Continuità d'azione.** È un requisito di funzionalità operativa piuttosto che un vero e proprio requisito soggettivo. L'Organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - provveda costantemente alla vigilanza sul Modello, a curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

4.1 Requisiti e nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di Intergeos S.r.l. devono possedere requisiti di onorabilità - analoghi a quelli previsti per gli amministratori della Società - e di professionalità (come in precedenza specificati) adeguati al ruolo da ricoprire e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'autonomia, l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi sono accertate dall'Amministratore Unico di Intergeos S.r.l. sia preventivamente rispetto alla nomina sia periodicamente - almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza resteranno in carica.

Costituisce causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare riferimento agli illeciti previsti dal Decreto, nonché la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.²⁹;
- b) che siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
- c) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- d) il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b) e c) precedenti;
- e) coloro che abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b) e c) precedenti.
- f) coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione antimafia.

Nomina.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza³⁰.

In assenza di tali indicazioni, Intergeos S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguitate dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

In attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 ed in relazione alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle attività svolte dalla Società, pertanto, l'Amministratore Unico di

²⁹ Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto [414], l'inabilitato [415], il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici [28, 29 c.p.] o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi [2380 bis; 32 c.p.].

³⁰ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguitate dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”.

Intergeos S.r.l. ha deciso di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, composto da un componente esterno alla propria struttura.

Tale scelta è stata ritenuta idonea in quanto contempla l'esigenza di affidare tale ruolo e responsabilità ad un soggetto che garantisca appieno l'effettiva autonomia e indipendenza di cui l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre.

L'individuazione del componente monocratico è stata valutata tenuto conto delle specifiche caratteristiche della Società, delle specifiche competenze soggettive, dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché delle indicazioni espresse da parte della dottrina e dalle associazioni di categoria.

Durata dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre esercizi.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta: l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico e di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza si relaziona direttamente con l'Amministratore Unico di Intergeos S.r.l.

Revoca e dimissioni.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell’incarico.

L’eventuale revoca o sospensione del componente dell’Organismo di Vigilanza è di competenza dell’Amministratore Unico di Intergeos S.r.l., il quale provvederà tempestivamente alla sua sostituzione, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Quali cause di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quali: l’omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta cui l’Organismo è tenuto o della redazione del programma di vigilanza;
- l’omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- nel caso in cui il membro sia colpito da una grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o che comporti la sua assenza per un periodo superiore a 6 mesi;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

4.2 Attribuzioni.

All’Organismo di Vigilanza sono conferite le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull’osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei Destinatari, rilevando e segnalando le eventuali

inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alla struttura aziendale e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi o di necessità oggettive di effettuare una nuova valutazione del rischio;
- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti normativi, nonché ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nel presente Modello;
- promuovere presso la struttura o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure

aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell’ambito delle “aree di attività a rischio reato”;

- avvalersi dell’ausilio e del supporto del personale dipendente della Società e del legale rappresentante per il tema inerente all’igiene, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell’attività effettuata e la relativa reportistica.

Per assolvere alle proprie responsabilità, l’Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell’ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all’applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare, sono previste:

- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l’Organismo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti e, in generale, dei documenti aziendali riguardanti le “aree di attività a rischio reato”, secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate. A tal fine l’Organismo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica sull’efficacia e sull’effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, l’Organismo di Vigilanza può:

- accedere a tutte le aree aziendali di Intergeos S.r.l.;
- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati da Intergeos S.r.l. con terzi;

- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali – e dei suoi consulenti esterni – che possano essere interessate, o, comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- avvalersi anche di strumenti ulteriori a quelli messi a disposizione dalla Società, utilizzando a tal fine il budget di spesa a propria disposizione.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio reato ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure ovvero intraprenda iniziative e/o azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza verifica che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o quesiti sul Codice Etico, sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i destinatari possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni all'indirizzo e-mail odv@intergeos.it.

Per la specifica esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organismo di Vigilanza è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

4.3 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce di norma con cadenza semestrale e/o ogni volta in cui insorga una necessità.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto.

L'Organismo di Vigilanza disciplina in un apposito Regolamento, dallo stesso redatto ed approvato, ogni aspetto operativo riguardante il proprio funzionamento.

4.4 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali.

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall’Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all’Amministratore Unico;
- su base periodica annuale, presenta una relazione all’Amministratore Unico;
- su base immediata, all’Amministratore Unico e al Responsabile Qualità.

Gli incontri con gli organi societari e con l’Amministratore Unico cui l’Organismo di Vigilanza riferisce sono documentati per iscritto. L’Organismo di Vigilanza cura l’archiviazione della relativa documentazione.

Informativa su base continuativa.

L’Organismo di Vigilanza può trasmettere in qualsiasi momento all’Amministratore Unico un’informatica avente ad oggetto gli sviluppi dell’attività esercitata dallo stesso.

Possono essere oggetto di tale informativa, ad esempio:

- l’aggiornamento in relazione alla formazione del personale su argomenti rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- l’aggiornamento circa l’evoluzione della normativa di riferimento con particolare riguardo al monitoraggio per il refresh/implementazione del Modello.

Informativa periodica.

L’Organismo di Vigilanza predispone:

- al termine di ogni esercizio, il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell’anno, con specificazione della cadenza temporale e dell’oggetto di verifica che intende compiere (ad esempio, verifica della mappatura delle aree a rischio reato, del sistema delle procure, dell’adeguatezza e del rispetto del Modello, dell’adozione di opportune iniziative per la formazione del personale). Questa relazione può anche essere parte della relazione annuale di cui al punto successivo;

- annualmente, una relazione informativa (eventualmente integrata con quella di cui al punto precedente) sullo stato dell’attuazione del Modello da parte di Intergeos S.r.l.

Informativa immediata.

La stessa ha per oggetto informazioni, fatti o eventi di notevole gravità emersi nel corso dell’attività svolta e riferiti ad eventuali comportamenti o azioni non in linea con le procedure aziendali e tali da esporre la Società al rischio di essere esposta a responsabilità e a sanzioni amministrative conseguenti alla commissione di reati presupposto.

Le relazioni periodiche predisposte dall’Organismo sono redatte anche al fine di consentire all’Amministratore Unico le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e contengono:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

4.5 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

L’obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

L’Organismo di Vigilanza può essere consultato in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente – e su propria iniziativa – gli organi sociali.

Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano infatti un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento ex post delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Le informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità di Intergeos S.r.l. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: rilascio di autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione, prospetti periodici riepilogativi sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici a livello nazionale ed internazionale, sugli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere Intergeos S.r.l. o suoi dipendenti o comunque la responsabilità della Società stessa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- violazioni del Modello o del Codice Etico e i comportamenti che possano far sorgere il sospetto di commissione di un atto illecito o comunque di una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate nell'ambito del Modello o del Codice Etico;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Ciascuna area aziendale alla quale sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza:

- comportamenti significativamente diffimi da quelli descritti nel Modello organizzativo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento;
- eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (quali, ad esempio: infortuni sul lavoro, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici, richiesta e/o erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici, decisioni di procedere ad operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario, eventuali operazioni da ritenersi sensibili ai fini delle fattispecie delittuose di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ecc.);
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello, specificando il tipo di sanzione applicata o i motivi dell'archiviazione.

L'obbligo di informazione è esteso ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati in specie all'interno dell'ente o a pratiche non in linea con le norme di comportamento che Intergeos S.r.l. è tenuta ad emanare nell'ambito del Modello.

I vertici aziendali devono informare correttamente e tempestivamente l'Organismo di Vigilanza:

- di ogni variazione della struttura organizzativa della Società;
- dei mutamenti intervenuti nelle aree di attività della Società;

- di ogni variazione che possa coinvolgere le aree sensibili e/o i relativi soggetti referenti in rapporti ai reati presupposto.

Per quanto concerna i partner, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono inoltre le seguenti prescrizioni di carattere:

- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza³¹;
- i partner, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;

³¹ Intergeos S.r.l. richiede che le segnalazioni vengano fatte in forma nominativa, impegnandosi a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Intergeos S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Intergeos S.r.l. si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati. Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima non saranno prese in considerazione. Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti). Sono vietate forme di “abuso” del whistleblowing, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati.

- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari³².

Intergeos S.r.l. adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede (v. più diffusamente, Cap. VIII – Disposizioni in tema di Whistleblowing e relativa procedura).

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

Allo scadere del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza redige per gli organi sociali una relazione di fine mandato.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al Capitolo VI.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni ovvero per la segnalazione di violazioni o di condotte illecite, come indicato nel Capitolo VII), l'Organismo di Vigilanza dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (odv@intergeos.it), accessibile esclusivamente dallo stesso.

³² Si precisa infine che la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo di Vigilanza assume anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, privo - però - dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati in capo all'Amministratore Unico.

CAPITOLO V

Codice Etico.

Il Codice Etico, allegato al presente Modello, contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira Intergeos S.r.l. nel perseguitamento degli obiettivi sociali e rappresenta una componente fondante e integrante del Modello stesso e del complessivo sistema di controllo interno della Società.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori che Intergeos S.r.l. riconosce, accetta e condivide, e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle proprie attività, l'affidabilità della gestione e l'immagine della stessa, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguitire quale condizione di successo per l'impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi principi etici e valori fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, trasparenza, responsabilità, buona fede) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dei rapporti con le società ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Destinatari: esso, quindi, si applica non solo alle persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato ma anche a tutti coloro che operano per conto e con Intergeos S.r.l., quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega alla stessa (compreso l'amministratore e il revisore).

Il Codice Etico stabilisce, quale principio inderogabile dell'operato di Intergeos S.r.l., il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e dei valori etici comunemente riconosciuti nella conduzione degli affari e sancisce i principi cui:

- si devono attenere tutti i Destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e/o dei propri incarichi o funzioni;

- si devono orientare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni che esterni alla Società.

A seguito della sua adozione e delle successive modifiche, il Codice Etico è stato adeguatamente diffuso ai Destinatari.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al successivo Capitolo VI e, più ampiamente, nel Codice Disciplinare.

CAPITOLO VI

Il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. e), e dall’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l’eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all’altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di “meccanismi di deterrenza”, applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, ha lo scopo di contribuire a garantire l’efficacia e l’effettività del Modello stesso sia dell’attività di vigilanza e controllo svolta dall’Organismo di Vigilanza e Controllo.

Il Sistema disciplinare non si sostituisce bensì si integra con le previsioni normative (Statuto dei lavoratori in primis) e dei CCNL applicabili. I soggetti a cui sono applicabili le misure sanzionatorie del Sistema disciplinare devono coincidere con i destinatari del Modello. Il sistema sanzionatorio deve pertanto prevedere specifiche misure di carattere disciplinare (dipendenti, dirigenti e assimilati) e/o contrattuale a seconda del soggetto considerato.

Il procedimento disciplinare viene avviato in seguito ad ogni violazione del Modello, delle relative procedure o dei suoi allegati e procede/si conclude in autonomia rispetto ad eventuali procedimenti instaurati dall’Autorità giudiziaria (in particolare Giudice del lavoro, amministrativo o penale). Le decisioni in punto di sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni del MOG sono infatti assunte dall’Ente a prescindere dal fatto che tali violazioni possano costituire anche un illecito penale e/o amministrativo.

Aderendo alle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001 Intergeos S.r.l. ha, quindi, definito un Codice Disciplinare, allegato al presente Modello e parte integrante dello stesso.

CAPITOLO VII

Informazione e formazione.

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, è preciso impegno di Intergeos S.r.l. dare ampia divulgazione - fin dalla sua prima adozione - ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

Intergeos S.r.l. ha previsto infatti specifiche modalità di diffusione del presente Modello e delle procedure/protocolli/regole di comportamento ad esso riferibili. Il Modello è, inoltre, pubblicato sia nel sito internet della Società.

Intergeos S.r.l., coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli destinatari operano.

I piani di formazione sono costruiti tenendo in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, quali:

- le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning);
- i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, sostegno da parte dei superiori gerarchici, ecc.).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall’eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell’area di attività in cui gli stessi operano.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all’evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l’estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società ovvero modifiche organizzative all’interno della stessa), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

La partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

L’Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, anche attraverso dati ed informazioni forniti periodicamente dalla funzione aziendale di cui sopra, lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sull’attuazione dei piani di formazione, sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, sui contenuti del Decreto, sul Codice Etico, sul Modello e sulle sue implicazioni operative nell’ambito dell’attività aziendale.

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, Intergeos S.r.l. riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della **sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro** nello svolgimento delle attività di business e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle performances aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale ottica specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all’attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Intergeos S.r.l., nell’ambito del proprio Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro, svolge una serie di attività che hanno come finalità il miglioramento delle conoscenze di base per la comprensione delle modalità operative e dei comportamenti da assumere

nei luoghi di lavoro. In particolare, l'obiettivo di tali attività è quello di rendere i lavoratori (così come intesi dal Testo Unico Sicurezza e sue successive modifiche ed integrazioni) consapevoli:

- del ruolo e della responsabilità di ciascuno sui luoghi di lavoro, ivi compresa la gestione delle situazioni di emergenza;
- del rischio di effetti indesiderati e pericolosi per la salute e la sicurezza delle persone e per l'ambiente circostante derivante dalle proprie attività lavorative e comportamenti;
- delle potenziali conseguenze derivanti dal mancato rispetto delle procedure aziendali e delle istruzioni operative.

Nel rispetto della normativa vigente ed in conformità a quanto previsto dagli Accordi tra Stato, Regioni e Province Autonome ai sensi del Testo Unico Sicurezza, sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di Intergeos S.r.l. organizza periodicamente corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dirigenti, preposti, ecc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

CAPITOLO VIII

Disposizioni in tema di Whistleblowing.

La Legge n. 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha aggiunto all’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater relativi al c.d. “Whistleblowing, ovvero alla tutela di coloro che effettuano, nell’interesse dell’ente, segnalazioni in merito a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001³³.

Tutti i Modelli organizzativi pertanto devono prevedere modalità adeguate di segnalazione di tali comportamenti, nonché protocolli sia per la tutela del segnalante che per la sanzione di segnalazioni strumentali o comunque inappropriate.

La Legge n. 179/2017, regolamentando la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità in ambito pubblico e privato, con riguardo al settore privato, ha tuttavia imposto solo alle organizzazioni che, volontariamente, avessero scelto di adottare i modelli organizzativi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, l’obbligo di implementare canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi avesse fatto emergere violazioni dei modelli o condotte illecite integranti reati presupposto.

Il binomio tra compliance ex D. Lgs. n. 231/2001 e Whistleblowing è stato in parte superato dal nuovo D. Lgs. n. 24/2023 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, entrato in vigore in data 30 marzo 2023³⁴.

Il D. Lgs. n. 24/2023 ha, infatti, abrogato le seguenti disposizioni: l’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001; l’art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. n. 231/2001 (rimane in vigore, quindi, l’art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001); l’art. 3 della Legge n. 179/2017.

Emanato allo scopo di rafforzare la normativa italiana sulla protezione dei whistleblower e offrire loro maggiori tutele, il D. Lgs. n. 24/2023 non circoscrive più l’applicazione dell’istituto ai soli enti dotati di un modello organizzativo e alle sole segnalazioni relative ad illeciti o violazioni

³³ In particolare, quelle identificabili come whistleblowing sono le segnalazioni circostanziate “*di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto previsi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente*”. Tale formulazione esclude che possano essere oggetto di segnalazioni condotte illecite non prese in considerazione dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero non ricomprese nell’alveo dei reati presupposto.

³⁴ La nuova disciplina entra in vigore il 15 luglio 2023, salvo il termine più ampio del 17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato fino a 249 lavoratori nell’ultimo anno.

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 05 – 25/01/2024**

rilevanti per la responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001, ma estende l'obbligo di implementare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea (oltre che agli enti pubblici) a tutti gli enti privati con un regime così differenziato:

- quando l'ente ha più di 50 dipendenti o, pur avendo meno di 50 dipendenti, operi negli ambiti previsti dalla Direttiva, il whistleblower può effettuare segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea, attraverso tutti i canali di segnalazione (interni, esterni gestiti dall'ANAC e pubblici) scegliendo in base alle circostanze del caso concreto³⁵;
- quando l'ente ha meno di 50 dipendenti, rientra nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo, il lavoratore può effettuare soltanto segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto della disciplina 231 o violazioni del modello organizzativo. La segnalazione, inoltre, può essere effettuata soltanto attraverso il canale interno, che deve essere obbligatoriamente istituito dall'ente con le garanzie del procedimento, il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio.

Intergeos S.r.l. ha implementato ed aggiornato una procedura per la gestione delle segnalazioni, allegata al presente Modello e parte integrante dello stesso.

³⁵ Possono, inoltre, essere effettuate segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi della disciplina 231/2001, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale disciplina e ha adottato un modello organizzativo. In tutti questi casi si applicano all'ente gli obblighi relativi all'istituzione del canale interno e alla gestione delle segnalazioni, nonché il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio