

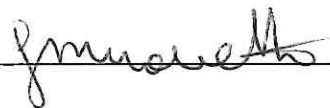
ICM S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 –
*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*

Documento approvato il 17 dicembre 2025

Il Presidente del CdA



INDICE

DEFINIZIONI e ALLEGATI	5
------------------------------	---

PARTE GENERALE

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	4
2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni	5
3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	7
4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	8
5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	9
6. I reati commessi all'estero	9
7. Le sanzioni a carico dell'ente	10
8. Le vicende modificative dell'ente	11
B. IL MODELLO DI ICM S.p.A.	12
1. ICM S.p.A.: la Società ed il modello di Governance	12
2. Struttura e finalità del Modello	13
3. Modello e Codice Etico di Gruppo	14
4. Metodologia di predisposizione del Modello	14
5. Reati rilevanti per la Società	15
6. Modifiche e aggiornamento del Modello	16
7. Destinatari del Modello e del Codice Etico	17
8. Il modello di organizzazione, gestione e controllo delle Società Controllate e le prestazioni di servizi infragruppo	18
8.1 Prestazioni di servizi e di altra attività produttiva svolte a favore di società del Gruppo .	18
8.2 Prestazioni di servizi e di altra attività produttiva svolte da società del Gruppo in favore della Società	18
9. Rappresentanza processuale di ICM nel caso di incompatibilità del Legale Rappresentante ex art. 39 D.Lgs. 231/01.	19
10. Organismo di Vigilanza	19
10.1. Funzione	19
10.2. Nomina e composizione dell'OdV	20
10.3. Requisiti di eleggibilità	20
10.4. Durata in carica	21
10.5. Revoca, decadenza e sostituzione	21
10.6. Poteri e compiti dell'OdV	22
10.7. Flussi informativi da e verso l'OdV	24
11. Whistleblowing	27
12. Sistema sanzionatorio	27
12.1. Destinatari del sistema disciplinare	28
12.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione	28
12.3. Sanzioni e misure disciplinari	30
13. Comunicazione e formazione	33

DEFINIZIONI

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Società, Capogruppo/Holding: ICM S.p.A.;

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;

Reati rilevanti per la Società: i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti potenzialmente applicabili alla Società e descritti nel successivo § B.5 della Parte Generale del Modello;

Destinatari del Modello: i soggetti individuati al successivo § B.7 della Parte Generale del Modello che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;

Organismo di Vigilanza (Organismo o OdV): l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto e disciplinato all'interno del § B.9 della Parte Generale del Modello;

Società del Gruppo: la Capogruppo e le società controllate direttamente o indirettamente dalla stessa, ai sensi dell'art. 2359 c.c.

ALLEGATI

- A) *Codice Etico*
- B) *Modello di Governance*
- C) *Organigramma Società*
- D) *Organigramma sistema protezione salute e sicurezza sul lavoro*
- E) *Elenco Process Owners*
- F) *Elenco reati 231*

PARTE GENERALE

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche “**Decreto**”), emanato in esecuzione della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000, introduce e disciplina nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa degli enti** per gli illeciti dipendenti da reato.

L’ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto. Ne sono destinatari gli enti forniti di personalità giuridica, le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali i partiti politici e i sindacati.

Il Decreto prevede una responsabilità diretta dell’ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l’applicabilità nei confronti dell’ente di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell’attività sociale.

Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L’ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa, ma i principi che regolano tutta la disciplina del Decreto sono quelli tipici della responsabilità penale.

La responsabilità dell’ente è accertata nell’ambito di un procedimento penale, l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e l’Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma e si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

La condanna definitiva dell’ente è iscritta nell’anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti: archivio contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. **reati presupposto**).

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato (principio di legalità – art. 2)

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune attinenti all'attività d'impresa, altre alle attività proprie delle organizzazioni criminali. La lista dei reati è stata ampliata rispetto a quella originaria contenuta nel Decreto alla data di emanazione dello stesso e, alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle **categorie** di seguito indicate

- **INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (art. 24)**
- **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis)**
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-ter)**
- **PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (art. 25)**
- **FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-bis)**
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25-bis.1)**
- **REATI SOCIETARI (art. 25-ter)**
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quater)**
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (art. 25-quater.1)**
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies)**
- **ABUSI DI MERCATO (art. 25-sexies)**
- **OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies)**
- **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO (art. 25-octies)**
- **DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (art. 25-octies.1)**
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies)**
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies)**
- **REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies)**
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-duodecies)**
- **RAZZISMO E XENOFobia (art. 25-terdecies)**
- **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (art. 25-quaterdecies)**
- **REATI TRANSNAZIONALI (art. 10 Legge 146/2006)**
- **REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquiesdecies)**
- **CONTRABBANDO (art. 25-sexiesdecies)**
- **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (art. 25-septiesdecies)**

- **RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (art. 25-duodecies)**
- **REATI CONCERNENTI L'ADULTERAZIONE E CONTRAFFAZIONE DI SOSTANZA ALIMENTARE E IL LORO COMMERCIO (ART. 12 L. 9/2013).**

Un elenco più dettagliato dei reati è contenuto nell'Allegato F alla presente Parte Generale. (fonte: Il Portale 231 www.portale231.com).

Per quanto riguarda la rilevanza del rischio di commissione delle fattispecie di reato con riferimento alla specifica attività di ICM spa, si rinvia a quanto di seguito indicato al paragrafo B.5 della presente Parte Generale, nonché di quanto indicato nelle Parti Speciali del Modello.

3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il **primo criterio soggettivo** è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in «**posizione apicale**», cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di una funzione autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti «**subordinati**», ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il **secondo criterio oggettivo** è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'«**interesse**» sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il «**vantaggio**» sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo l'interpretazione prevalente della giurisprudenza di legittimità, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano, con ordinanza 20 dicembre 2004, ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato

anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (nel seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV" come disciplinato al successivo paragrafo §B.9);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una accentuata colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un «**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**» (il **Modello**) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il Decreto richiede che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia se il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia se esso è commesso da un soggetto subordinato, con alcune precisazioni. Il Decreto è infatti molto più rigoroso circa la prova della non colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo che l'ente stesso dimostri, oltre all'adozione ed attuazione di un Modello di prevenzione efficace, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In sostanza, si richiede di dimostrare che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo dell'ente.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente dotato di un Modello di prevenzione efficace è presunto innocente, salvo che sia dimostrato che la commissione del reato da parte del soggetto subordinato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Alla luce dei citati criteri di imputazione, l'efficacia adozione del Modello è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.

5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- **efficace**, ovvero se **ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi**;
- **attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto prevede inoltre:

- la necessità di una **verifica periodica** e di un **aggiornamento o una revisione** del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nella struttura organizzativa e societaria o nell'attività della Società o quando ancora intervengono modifiche alle normative di riferimento;
- l'introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

6. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

7. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati-presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

➤ la sanzione pecuniaria

In caso di **condanna** è **sempre** applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un *vantaggio minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

➤ le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate **in aggiunta** alla sanzione pecuniaria se:

- espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato);
- purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

➤ la confisca

Questa sanzione consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

➤ la pubblicazione della sentenza di condanna

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

8. Le vicende modificative dell'ente

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio. Il Decreto, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente anche in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il legislatore ha aderito, come criterio generale, ai principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; cosicché, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

B. IL MODELLO DI ICM S.p.A.

1. ICM S.p.A.: la Società ed il modello di Governance

ICM S.p.A. è la holding operativa del Gruppo (nel seguito anche la “Società”) attiva sia nel settore dell’edilizia pubblica e privata attraverso la realizzazione di grandi complessi residenziali, direzionali e commerciali, che nelle infrastrutture quali, a titolo esemplificativo, opere stradali in genere, viadotti, in cemento amato e struttura metallica, aeroporti e opere ferroviarie, gallerie, fondazioni speciali, lavori idraulici, acquedotti, fognature, dighe e opere marittime.

Il sistema delle regole, delle relazioni e dei processi aziendali cui gli organi della società fanno riferimento per ispirare la propria linea di condotta al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi societari è formalizzato nel Modello di Governance approvato dal Consiglio di Amministrazione nella sua ultima revisione il 5/5/2023. Tale sistema:

- a. È costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l’identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi correlati alle attività aziendali;
- b. Definisce gli organi di governo ed i principi di loro costituzione e funzionamento;
- c. Definisce il sistema di gestione dell’organizzazione proprio della Società riferendosi in particolare al sistema preventivo di cui al D. Lgs. 231/2001 ed al sistema di certificazione che per le attività di progettazione e costruzione di opere civili ed infrastrutturali e per le attività di contraente generale proprio della Società è certificato secondo le seguenti normative di riferimento: UNI ISO 9001:2015, UNI ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2023, UNI ISO 37001:2016, UNI/PDR 125, UNI ISO 30415:2021, UNI ISO 39001:2016, SA 8000:2014. Per esse sono state ottenute e debitamente rinnovate le relative certificazioni.
- d. Delinea il Sistema di Controllo Interno il cui coordinamento è stato affidato dal Consiglio di Amministrazione ad un comitato endoconsiliare per il controllo-rischio-sostenibilità. I **Controlli di III livello** avvengono secondo Piani di Audit Interno programmati annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulle diverse aree operative ed i cui esiti sono condivisi dalla funzione Audit Interno con gli organi/funzioni competenti e rendicontati su base annua in CDA. I **Controlli di II livello** avvengono sulla base di Piani di Controllo predisposti dalle funzioni competenti o richiesti dalle funzioni apicali a seconda delle necessità di volta in volta emergenti e rendicontati al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato ed al Presidente del Comitato Controllo Rischi Sostenibilità su base periodica almeno semestrale ed in Consiglio di Amministrazione su base Annuale. I **controlli di I livello** sono affidati ai process owners identificati per ciascuna area operativa come da allegato E al presente Modello, i quali riporteranno al proprio superiore gerarchico ed alle funzioni competenti (es. Compliance - QHSE) oltre che all’OdV nei casi di competenza come da presente Modello. I **controlli dell’Organismo di Vigilanza** in ottemperanza e conformità al D.Lgs 231/2001 ed al presente Modello.

La Società è in possesso di Certificato Platinum Eco Vadis e di Rating di Legalità ex art. 6 comma 2 del regolamento adottato dall’Autorità Garante della Concorrenza di mercato con delibera 28361/2020 con punteggio di tre stelle.

2. Struttura e finalità del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (**il Modello**) dà attuazione all'art. 6, 3° comma, del Decreto 231/2001 e costituisce **regolamento interno della società ICM S.p.A.**, vincolante per la medesima.

Con l'adozione del Modello, ed i successivi aggiornamenti, la Società intende adempiere compiutamente ai principi ispiratori del Decreto e rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistente rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione nello svolgimento delle attività di impresa dei reati indicati nel Decreto. Il Modello deve, innanzitutto, consentire alla Società di scoprire se nella propria struttura o nello svolgimento della propria attività vi siano delle situazioni o delle aree che favoriscano la commissione dei Reati. Il Modello deve poi consentire alla Società di gestire le predette aree o situazioni di rischio attraverso l'imposizione di regole di condotta stringenti e di controlli efficaci.

Il Modello si propone anche le seguenti finalità strumentali alla prevenzione dei reati:

- fornire un'adeguata informazione e formazione a tutti i soggetti apicali o ad essi subordinati, e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- rafforzare una cultura di impresa improntata alla legalità;
- diffondere una cultura del controllo;
- fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

Il Modello è strutturato in una **Parte Generale** che comprende, oltre ad una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto 231/2001, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'OdV, il sistema dei flussi informativi da e verso l'OdV, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale; in allegato F il dettaglio delle fattispecie di reati presupposto. .

La **Parte Speciale** si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato), i principi e le regole di organizzazione e gestione e le misure di controllo interno deputate alla prevenzione del rischio-reato.

Al fine di dare piena attuazione a quanto richiesto dal Decreto, il Modello in particolare:

- individua le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati (Parte Speciale);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire (Parte Speciale);
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge (Parte Speciale) e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (Parte Generale).
- individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (Parte Speciale);

- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (Parte Generale, § B.10);
- prevede flussi informativi da e verso l'OdV (Parte Generale, § B.9.7).

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello:

- il **Risk self assessment** aggiornato finalizzato all'individuazione delle attività sensibili agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamato;
- il **Codice Etico**, allegato al presente documento e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale. Il Codice Etico è un documento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello, in quanto ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale e si rivolge a tutti gli interlocutori della Società. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico - sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi;
- tutte le **disposizioni**, i **provvedimenti interni**, le **politiche**, i **protocolli**, gli atti e le **procedure operative aziendali** che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili nella rete intranet aziendale;
- il **Sistema di Reporting**, finalizzato all'individuazione delle informazioni e della documentazione che deve essere trasmessa periodicamente all'OdV.

3. Modello e Codice Etico di Gruppo

La Società ha adottato un proprio Codice Etico, il cui fine ultimo consiste nella indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico - sociali di cui debbono essere permeati il comportamento delle Società del Gruppo e dei destinatari del Codice Etico in generale, in parallelo con il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

4. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di ICM S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello viene sottoposto agli aggiornamenti che si rendono necessari, in base alle innovazioni normative, alla continua evoluzione organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Oltre a quanto sopra, la Società, attraverso la funzione responsabile della compliance, ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto (Aree Sensibili), procedendo ad un aggiornamento del risk assessment posto alla base della precedente revisione del Modello. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo

svolgimento delle operazioni, la loro applicazione e la loro efficacia come mappata dalle attività di Auditing Interno e dai report propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché le attività di adeguamento e aggiornamento della prassi, delle procedure e dei protocolli, poste in essere in seguito ai risultati degli Audit eseguiti.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- al monitoraggio ed identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali (c.d. *gap analysis*), necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

La Società ha inizialmente adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 8.4.2003. Il Modello è stato successivamente aggiornato e approvato da ultimo in edizione 2020 con delibera del 23 luglio 2020. .

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

5. Reati rilevanti per la Società

Alla luce dell'analisi di *risk self assesment* svolta ai fini della predisposizione ed aggiornamento del presente Modello, rispetto ai reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 indicati nell'allegato elenco, si considerano rilevanti per la Società unicamente i reati presupposto di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 24-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, art. 25-quinquiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto, all'art. 10 della L. 146/06:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione A** (artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Reati informatici, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione B** (art. 24 bis del Decreto);
- **Reati di criminalità organizzata e transnazionali, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione C** (art. 24-ter, art. 10 Legge 146/2006);
- **Reati di Falsità in strumenti o segni di riconoscimento, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione D** (art. 25-bis)
- **Reati contro l'industria e il commercio, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione E** (art. 25-bis.1)
- **Reati societari e di Market Abuse, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione F** (artt. 25-ter e art. 25-sexies);
- **Reati in materia di sicurezza sul lavoro, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione G** (art. 25-septies del Decreto);
- **Reati di natura finanziaria (ricettazione, riciclaggio, etc.) e reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione H** (art. 25-octies del Decreto);

- **Reati in materia di diritto d'autore, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione I** (art. 25-*novies* del Decreto)
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione J** (art. 25-*decies* del Decreto);
- **Reati ambientali e contro il patrimonio culturale nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione K** (art. 25-*undecies*, art 25-*septiesdecies* e art 25-*duodevicies* del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione L** (art. 25 *duodecies* del Decreto);
- **Reati contro la personalità individuale, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione M** (art. 25-*quinquies* e 25-*terdecies* del Decreto)
- **Reati tributari, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale, Sezione N** (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

Con riferimento ai delitti di criminalità organizzata, le attività identificate non sono da ritenersi un elenco esaustivo, essendo i reati associativi per definizione costituiti dall'accordo volto alla commissione di qualunque delitto che dunque estendono il novero dei c.d. reati presupposto ad un numero indeterminato di figure e attività criminose.

Parimenti, per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, in ragione delle numerose modalità con cui il reato può essere commesso, le attività identificate non sono da ritenersi un elenco esaustivo.

In relazione alle possibili modalità di realizzazione dei reati di cui agli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, art. 25-*bis*, art. 25-*bis*.1 25-*ter*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, art. 25-*octies*1, 25-*novies* 25-*decies*, 25-*undecies*, art 25-*septiesdecies* e art 25-*duodevicies*, 25-*duodeces*, art. 25-*quinquies* e 25-*terdecies* e 25-*quinquiesdecies* del Decreto, all'art. 10 della L. 146/06, il Modello individua nella successiva Parte Speciale, rispettivamente alla Sezione A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N **le attività sensibili** per le fattispecie di reato, ovvero le attività della Società nell'ambito delle quali i predetti reati possono essere commessi.

6. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione quando:

- siano intervenute modifiche delle norme di riferimento
- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati di cui agli articoli identificati nel precedente paragrafo;
- siano intervenute modifiche nelle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative (es. introduzione nel Decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti nell'organizzazione o nel *business* della Società (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività);
- siano adottate nuove procedure operative o siano intervenute modifiche che impattano sul sistema di controllo interno;
- siano adottati altri strumenti di *governance* (es. Codici di Condotta, Protocolli, modifiche al sistema disciplinare) relativi ai sensi del Decreto.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura “non sostanziale” che non hanno impatto sulla struttura dei controlli preventivi ovvero quelle dovute a processi di riorganizzazione e conseguente riassegnazione a nuove funzioni di attività a rischio reato o quelle di carattere esclusivamente *formale*, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l’Amministratore Delegato, sentito l’OdV, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione, nella prima seduta utile, all’intero Consiglio di Amministrazione.

Deve invece ritenersi preclusa a qualsiasi funzione aziendale l’adozione in autonomia di qualsivoglia modifica al Modello, la cui responsabilità deve restare in carico al Consiglio di Amministrazione e, eventualmente, all’Amministratore Delegato nei limiti sopra indicati.

L’OdV deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente ed al Consigliere Delegato ai controlli interni eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. In tal caso il Presidente eventualmente anche su richiesta del Consigliere Delegato, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Qualora le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura del Responsabile della Compliance aziendale, sentito l’OdV che deve esprimere parere.

7. Destinatari del Modello e del Codice Etico

Il presente Modello si applica:

- ai soggetti apicali o soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma funzione, quali ad esempio il legale rappresentante, l’Amministratore Delegato o il direttore di un’autonoma funzione o soggetti delegati dagli Amministratori attraverso idonea procura ad esercitare attività di gestione o direzione dell’ente, al Collegio Sindacale e all’Organismo di Vigilanza all’Audit Interno;
- ai soggetti subordinati appartenenti alla Società, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali, ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato o di un contratto di diversa natura;
- ai dipendenti di società del Gruppo che sono temporaneamente distaccati presso la Società con funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma funzione.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello, e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A coloro che invece operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell’interesse della Società nell’ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale e che mantengono una completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell’ente medesimo (es. fornitori, partner, consulenti, ecc...) è richiesto l’impegno a rispettare il Codice Etico di Gruppo ed eventualmente l’impegno ulteriore a uniformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale previsione deve essere inserita in apposite clausole contrattuali, che prevedono in caso di inosservanza anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere. Tali soggetti sono individuati dall’OdV, di cui al successivo § 9.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

8. Il modello di organizzazione, gestione e controllo delle Società Controllate e le prestazioni di servizi infragruppo

Ai fini di quanto previsto in questo paragrafo, per Gruppo si intendono la Capogruppo/Holding e le altre società controllate e collegate direttamente o indirettamente dalla stessa.

ICM S.p.A. incentiva l'adozione e l'efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate operative di modelli di organizzazione, gestione e controllo. In funzione di ciò. Le Società Controllate, laddove applicabile il D.Lgs. 231/2001 e comunque laddove ritenuto opportuno in base ad un'analisi di rischio affidata al dipartimento Compliance della Società, si dotano di autonomo ed indipendente organismo di vigilanza che vigila sul funzionamento e aggiornamento del modello.

Gli Organismi di Vigilanza istituiti presso le varie società del Gruppo dovranno scambiare informazioni utili per l'esercizio della rispettiva attività di vigilanza, incontrandosi, almeno una volta l'anno o quando ritenuto utile. Laddove le società appartenenti al Gruppo non siano provviste di OdV, l'OdV della Società potrà richiedere le informazioni utili allo svolgimento della propria attività di vigilanza ai soggetti apicali di dette partecipate.

8.1 Prestazioni di servizi e di altra attività produttiva svolte a favore di società del Gruppo

Nelle prestazioni di servizi o di altra attività produttiva svolte dalla Società a favore di altre società del Gruppo nell'ambito delle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del presente Modello, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le prestazioni di servizi o di attività produttiva che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale devono essere disciplinate da un contratto scritto.

L'elenco dei contratti sottoscritti dalla Società è a disposizione, su richiesta, dell'OdV.

Il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'OdV della Società di richiedere informazioni all'OdV o, in mancanza, alle funzioni aziendali competenti della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti alla Società;
- il potere dell'OdV della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'OdV della Società, o, se necessario e previa informazione a quest'ultimo, alle funzioni aziendali della Società, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

Nell'ambito del contratto di Service sottoscritto con le Società del Gruppo, ICM S.p.A. si impegna ad erogare alle stesse servizi e attività di *staff* fermo restando che in nessun caso l'erogazione di tali prestazioni assume valenza decisionale per conto delle Controllate, ma rappresenta esclusivamente una modalità di accentramento al fine di ottenere sinergie di scala e garantire livelli di servizio omogenei alle Società del Gruppo.

8.2 Prestazioni di servizi e di altra attività produttiva svolte da società del Gruppo in favore

della Società

Nelle prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo in favore della Società nell'ambito delle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del presente Modello, sono condotte nel rispetto oltre che al Codice Etico ed a quanto previsto dal Modello adottato dalla società che presta il servizio e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Le prestazioni di servizi, svolte che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

L'elenco dei contratti sottoscritti dalla Società è a disposizione, su richiesta, dell'OdV.

Il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- l'obbligo, da parte della Società, di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini del ricevimento dei servizi richiesti;
- lo scambio di informazioni tra OdV delle varie società sul corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza;

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio si doti di un proprio Modello o, in mancanza, che rilasci alla Società specifica attestazione nella quale dichiara l'adozione di strumenti di controllo idonei a prevenire la commissione dei reati rilevanti per la Società nell'ambito delle attività svolte in favore della stessa.

9. Rappresentanza processuale di ICM nel caso di incompatibilità del Legale Rappresentante ex art. 39 D.Lgs. 231/01.

Il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può comparire in giudizio né provvedere, a causa di tale condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'ente, per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'articolo 39 del D.Lgs. n. 231/2001.

In tal caso, la rappresentanza processuale dell'ente e la nomina del suo difensore nel procedimento penale spetta ad altro soggetto apicale non indagato né imputato, che sia parimenti investito del potere di legale rappresentanza dell'Ente.

In mancanza di tale figura, gli Amministratori della società nominano e costituiscono un procuratore speciale ad hoc con poteri limitati alla rappresentanza processuale dell'Ente nel procedimento penale, che sia legittimato a comparire in giudizio e/o a nominare avvocati e procuratori che rappresentino e difendano la Società nel suddetto procedimento.

10. Organismo di Vigilanza

10.1. Funzione

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un OdV, dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza rispetto agli organi e alle funzioni societarie.

All'OdV competono le seguenti *funzioni*, che esercita nei limiti dei poteri a lui espressamente conferiti e attraverso le modalità specificatamente descritte dal presente Modello:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso, come indicati nel precedente § 7;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti per la Società come individuati nel precedente § 5 della presente sezione;

- vigilare con continuità di azione sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nelle procedure e nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo (Internal Auditor, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Responsabile Compliance e Team Integrity);
- attivare i procedimenti disciplinari per violazioni al Modello;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

10.2. Nomina e composizione dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello o nella prima seduta utile successiva all'adozione.

L'OdV è costituito in forma monocratica o collegiale.

L'OdV potrà essere coadiuvato nella propria attività dalle seguenti funzioni aziendali, partecipanti in forma permanente, alle riunioni dell'OdV: Responsabile della Governance e Compliance aziendale, , Responsabile Sistema Integrato di Qualità – Sicurezza – Ambiente, RSPP, Auditor Interno.

I membri dell'Organismo sono scelti, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, *esclusivamente* sulla base dei requisiti indicati nel successivo § 9.3. A tal fine, i candidati devono presentare in tempo utile al Consiglio di Amministrazione un dettagliato *curriculum vitae* e la documentazione necessaria per provare la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

I membri sono rieleggibili. L'OdV nomina al proprio interno un Presidente

L'OdV si dota di un proprio **Regolamento** di funzionamento, approvandone ed eventualmente aggiornandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione per opportuna conoscenza.

10.3. Requisiti di eleggibilità

I membri dell'Organismo devono essere scelti esclusivamente sulla base dei requisiti di onorabilità, competenza e professionalità, autonomia e indipendenza.

Ciascun membro deve poter garantire **continuità di azione** nello svolgimento delle funzioni.

Il membro dell'Organismo si ritiene dotato dei **requisiti di onorabilità** se:

- non ha subito la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- non ha subito la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o comunque per un reato che prevede nel massimo la reclusione superiore a un anno.

I requisiti di onorabilità devono essere accertati attraverso la richiesta ai candidati membri del certificato del casellario giudiziario e, per le condanne non definitive, attraverso apposita dichiarazione scritta rilasciata dal candidato e allegata al *curriculum vitae*.

Il membro dell'Organismo si ritiene dotato di **competenza e professionalità** per svolgere l'incarico se esperto qualificato in *almeno uno* dei seguenti settori:

- controllo interno;
- rischi connessi alle attività svolte dalla Società;
- profili giuridici connessi alla materia disciplinata dal Decreto (penale, societario, finanziario).

Tali requisiti possono essere posseduti da singoli membri dell'Organismo, che peraltro potrà ovviare a eventuali mancanze richiedendo la consulenza di figure professionali esterne.

L'Organismo, nel suo complesso, deve quindi disporre di conoscenze adeguate e tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.

I membri dell'Organismo si ritengono **autonomi ed indipendenti** se:

- non svolgono alcun ruolo operativo all'interno della Società ovvero di altre società del Gruppo, e non dipendono gerarchicamente da alcun responsabile di funzione;
- non sono legati da rapporti di parentela con soggetti apicali della Società o con soggetti apicali di società del Gruppo;
- non intrattengono, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti ad essa legati, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

10.4. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva delibera/determina del Consiglio di Amministrazione che provvede alla loro sostituzione salvo i casi di cessazione, decadenza o revoca dall'incarico per i quali si procede secondo quanto stabilito nel successivo § 9.5.

10.5. Revoca, decadenza e sostituzione

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa, acquisito il parere del Collegio Sindacale.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa e da considerarsi tassative:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente § 9.3;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede nell'esercizio dell'incarico;
- la commissione di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze consecutive dell'OdV, a seguito di effettiva convocazione;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/01 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse al tempo membro dell'OdV, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le ipotesi di revoca di cui sia a conoscenza. Qualora l'ipotesi riguardi il Presidente, l'obbligo di comunicazione spetta agli altri membri.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, revoca il membro dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede immediatamente alla sua sostituzione.

Il licenziamento del dipendente che faccia parte dell'OdV, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata previo parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'OdV, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Ciascun componente dell'Organismo può **recedere** in ogni momento dall'incarico attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Oltre al recesso, costituiscono cause di **decadenza** dall'incarico la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le ipotesi di decadenza dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo. Qualora l'ipotesi riguardi il Presidente, l'obbligo di comunicazione spetta agli altri membri.

In caso di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, laddove collegiale, o del componente dell'OdV, laddove monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

Fino alla nuova nomina, l'OdV continua a svolgere le proprie funzioni senza il componente revocato o decaduto dall'incarico. In caso di parità di voti nel processo decisionale, prevale il voto del Presidente.

10.6. Poteri e compiti dell'OdV

L'OdV dispone di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal presente Modello.

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei **poteri e compiti** successivamente indicati a titolo esemplificativo e non tassativo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo un "piano delle verifiche" stabilito annualmente dall'Organismo stesso;
- b) accedere a tutte le informazioni della Società concernenti le attività sensibili elencate nella Parte Speciale del presente Modello;
- c) acquisire qualsivoglia documentazione, senza preventiva autorizzazione e, se ritenuto opportuno, senza alcun preavviso;
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a tutto il personale dipendente (o in distacco) della Società e, laddove necessario, agli amministratori e al Collegio Sindacale;

- e) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti o rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente § 7, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- f) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni aziendali interessate dalle attività sensibili secondo quanto espressamente previsto dal successivo § 9.7.2.;
- g) avvalersi per lo svolgimento delle attività ispettive dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società o non dipendente;
- h) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- i) ricevere le segnalazioni scritte circa violazioni o sospette violazioni al Modello, accertarle e proporre, nel caso, all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo § 10;
- j) sottoporre il Modello a verifica periodica e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa e modifiche normative che modifichino il rischio per l'azienda;
- k) coordinare, in unione con il Responsabile Risorse Umane e Servizi di Sede, la definizione di programmi di formazione del personale relativi a quanto definito dal Decreto, dal Codice Etico di Gruppo e dal presente Modello;
- l) redigere periodicamente, e comunque semestralmente, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, avente i contenuti minimi indicati al successivo § 9.7.1.;
- m) informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- n) individuare e aggiornare periodicamente, sentiti il Responsabile Risorse Umane e Servizi di Sede e il Responsabile della funzione alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello;
- o) svolgere le specifiche attività di vigilanza a lui espressamente affidate dalla Parte Speciale del presente Modello. In particolare, l'OdV vigila affinché le linee guida e le procedure aziendali di attuazione del Modello siano conformi ai principi indicati nelle Parti Speciali. Peraltro l'OdV è informato periodicamente tramite relazioni inviate dalle funzioni coinvolte nelle attività sensibili individuate nel *risk self assessment*;
- p) accertare eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, e segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;
- q) raccomandare al Consiglio di Amministrazione l'adozione di interventi per garantire l'efficace attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- r) adempiere all'obbligo generale di vigilanza sul rispetto della normativa posta a tutela della prevenzione dei reati presupposto e, ove accerti la sussistenza di violazioni in materia, effettuare le comunicazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 231/2007.

L'OdV è sempre tenuto a documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute in forma scritta, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le funzioni aziendali della Società coinvolte nell'attuazione del Modello ed, in particolare, con le funzioni di controllo già esistenti presso la Società. A tal fine:

- si coordina con la Funzione Risorse Umane e Servizi di Sede per gli aspetti relativi alla formazione del personale;
- si coordina con la Funzione Legale per quanto attiene alle clausole contrattuali necessari ai fini applicativi del Modello;
- collabora per gli aspetti relativi all'interpretazione e all'aggiornamento del quadro normativo di riferimento del Modello;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un *proprio budget*, motivato per categoria o voce di spesa preventivata, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. Il preventivo annuale è calcolato secondo le modalità stabilite nel Regolamento dell'Organismo. Le spese sostenute dall'Organismo devono essere sempre documentate e sono oggetto di rendiconto annuale, allegato alla relazione al Consiglio di Amministrazione di cui al § 9.7.1.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Con riferimento ai rapporti tra OdV e gli organi sociali:

- l'OdV può richiedere eventuali incontri con il Consiglio di Amministrazione e/o con il Collegio Sindacale o di partecipare alle relative adunanze;
- gli organi sociali possono convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni sulle attività e i controlli svolti.

10.7. Flussi informativi da e verso l'OdV

10.7.1. Flussi informativi dall'OdV

È fatto obbligo all'OdV di informare direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Comitato endoconsigliare per il controllo – rischi – sostenibilità, , in caso di urgenza, o l'intero Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta, di fatti rilevanti emersi nel corso delle sue attività di vigilanza o di eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza. Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello dalle quali possono derivare conseguenze dannose sotto il profilo economico, finanziario e/o patrimoniale per la Società, l'OdV informa immediatamente anche il Collegio Sindacale. Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello da parte di amministratori o di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo procede secondo quanto previsto al successivo § 10.2.

In ogni caso, è fatto obbligo all'OdV di redigere **annualmente** una **relazione scritta** al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- il resoconto sintetico delle segnalazioni, in forma scritta e anche in forma anonima, ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dal titolare del potere disciplinare, con riferimento esclusivo alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

In via continuativa, l'OdV invia al Consigliere Delegato alla compliance ed ai controlli interni, copia dei propri verbali

10.7.2. Segnalazioni e flussi informativi verso l'OdV

Tutti i Destinatari del Modello, come definiti al precedente § 7, sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, fornendo altresì le informazioni necessarie affinché l'Organismo possa svolgere la propria funzione di vigilanza sulle attività a rischio individuate nella Parte Speciale del presente Modello.

I flussi informativi all'Organismo hanno il seguente oggetto:

- “segnalazioni” di violazioni, nell'immediatezza del fatto;
- “informazioni” su base continuativa o periodica secondo quanto di seguito stabilito.

Le segnalazioni e i flussi informativi all'OdV di cui ai punti successivi a), b) e c) avvengono **presso la casella di posta elettronica odv@gruppoicm.com o presso la casella di posta fisica ODV ICM, Viale dell'industria n. 42 – 36100 Vicenza, istituite e dedicate all'Organismo**, rese note a tutti i destinatari del Modello, contestualmente alla diffusione dello stesso.

Salvo gli obblighi di comunicazione di cui al § 9.7.1. e gli adempimenti relativi alla scoperta e gestione delle segnalazioni, i componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

- a) **Segnalazioni di violazioni al Modello** Segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o segnalazioni di violazioni del Modello di cui soggetti apicali o sottoposti, siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, saranno trasmesse a tutela dell'integrità dell'azienda, all'Organismo di Vigilanza, per il tramite dei canali di comunicazione informatica o fisica indicati al punto che precede, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale disposizione si applica anche ai **soggetti destinatari del Modello pur se esterni** alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente § 7, si applica il Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. Nel procedimento di accertamento è garantito il diritto di difesa.

L'Organismo non ha potere di comminare sanzioni. Il procedimento disciplinare e le sanzioni disciplinari, secondo quanto stabilito nel successivo § 10, sono di competenza del titolare del potere disciplinare in virtù dei poteri e delle attribuzioni conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Accertata la violazione e valutata la sua rilevanza, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare per attivare l'applicazione del regime sanzionatorio

Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Nel caso di violazione da parte di un amministratore, di un sindaco o di un soggetto esterno alla Società, si applica quanto previsto nel successivo § 10.

Le segnalazioni di violazioni al Modello sono conservate a cura dell'OdV in un archivio informatico o cartaceo di cui deve essere garantita la riservatezza. La Società su proposta dell'Organismo adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette segnalazioni all'OdV, predisponendo idonei sistemi di sicurezza all'accesso alla posta elettronica e agli archivi dell'Organismo.

I componenti dell'OdV sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le segnalazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV; l'adozione da parte di un qualsiasi soggetto destinatario del Modello di una qualsiasi forma di ritorsione, oltre che essere nulla per legge, è considerata illecito disciplinare soggetto ad applicazione delle sanzioni previste dal Modello.

Del pari è considerato illecito disciplinare, con applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello, la segnalazione che si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave del soggetto segnalante.

b) Informativa obbligatoria e continuativa verso l'OdV

Tutto il personale della Società comunica sempre ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'OdV sulla corretta attuazione del Modello.

I Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, effettuano anche attraverso un soggetto da loro delegato e sotto la loro responsabilità i flussi informativi verso l'OdV previsti nella Parte speciale del Modello. Laddove richiesto dall'OdV, redigono periodicamente o almeno **annualmente** una relazione scritta, comunicando le seguenti informazioni, laddove di propria diretta conoscenza:

- una valutazione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, di cui alla successiva Parte Speciale del presente Modello;
- l'opportunità o la necessità di modificare le procedure aziendali di attuazione del Modello, dandone adeguata motivazione;
- le informazioni e la documentazione specifica che, di volta in volta, l'Organismo richieda loro di inserire nella predetta relazione;
- indicazione dei soggetti che operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili previste dal Modello. Tali soggetti sono individuati dai responsabili delle funzioni aziendali ai quali il contratto o il rapporto si riferiscono, sentita la Funzione Risorse Umane e Servizi di Sede.

Inoltre, l'OdV, al fine di adeguare le proprie attività di vigilanza:

- riceve dalle funzioni di controllo il piano delle verifiche programmate (es. piano annuale di audit) e gli esiti dei controlli effettuati (es. rapporti di audit, relazioni su controlli effettuati e profili di criticità, relazioni sulla conformità, riesame della Direzione, ecc...);
- riceve dalla Segreteria Societaria copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- riceve dall'Ufficio Legale informazione: i. delle richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti, ii. notizia e copia dei provvedimenti e/o atti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, iii. notizia di interventi ispettivi da parte di organi pubblici.

c) Informativa obbligatoria e non continuativa relativa ai procedimenti disciplinari

L'OdV deve essere immediatamente informato a cura **degli organi o delle funzioni aziendali dotati del potere disciplinare** ai sensi dell'organizzazione aziendale:

- dei procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

11. Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 – raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 che ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2bis, del Decreto 231, ICM S.p.A. adotta la procedura di segnalazioni Whistleblowing, disciplinata dalla procedura **PR 44-17**, che costituisce parte integrante del Modello 231.

Il canale informatico di segnalazione delle violazioni, messo a disposizione di tutti i soggetti legittimati ed atto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone eventualmente coinvolte o menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione medesima e della relativa documentazione, è costituito dal sistema di gestione delle segnalazioni **EQS INTEGRITY LINE** il cui provider è EQS Group Italia ed accessibile a tutti i destinatari della procedura al seguente link: <https://gruppoicm.integrityline.com/>

Le segnalazioni di cui sopra sono ricevute e gestite dai membri *pro tempore* designati del Team Integrity, i quali sono in possesso delle competenze necessarie, per formazione e funzione.

ICM S.p.A. garantisce i più elevati standard di riservatezza e di conformità al GDPR (General Data Protection Regulation) secondo modelli certificati pertanto tutte le segnalazioni saranno trattate con la massima discrezione e riservatezza per tutelare il segnalante da qualsiasi rischio di subire atti ritorsivi o discriminatori nel proprio contesto lavorativo.

12. Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico di Gruppo, entro i limiti indicati dal precedente § 7.

12.1. Destinatari del sistema disciplinare

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico di Gruppo, entro i limiti indicati dal precedente § 7, in particolare tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso, nonché di tutti coloro che sono sottoposti alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti anzidetti.

In particolare, rientrano nella prima categoria:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato;
- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i delegati del Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 e del Responsabile Ambientale;
- i procuratori aziendali;
- i Dirigenti.

Alla seconda categoria appartengono tutti i lavoratori dipendenti cui si applica il vigente CCNL di settore:

- Operai;
- Impiegati;
- Quadri.

Devono intendersi, altresì, soggetti destinatari del sistema disciplinare i consulenti, i collaboratori esterni, i *partners*, quali le controparti contrattuali, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

12.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico del Gruppo adottati dalla Società può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi contenuti nel Codice Etico dell'Ente e nella politica aziendale adottata e violazione dei principi di comportamento prescritti nel Modello;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, delle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico di Gruppo;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;

- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell'OdV;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello;
- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto.
- Adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di un soggetto che effettui una segnalazione di illeciti rilevanti ai fini 231 o di violazioni del Modello 231 aziendale;
- Effettuazione di una segnalazione di illeciti rilevanti ai fini 231 o di violazioni del Modello 231, che si riveli infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del dipendente, l'incarico dirigenziale ricoperto o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone, compresi i clienti/utenti;
- la gravità della lesione del prestigio della Società;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dal successivo § 10.3.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dal successivo § 10.3.

Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

12.3. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico di Gruppo costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

12.3.1. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte dei **dipendenti** con qualifica di **impiegato** e **quadro** costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- a. richiamo verbale o ammonizione scritta;
- b. multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera di cui all'art. 22 punto 1 del vigente C.C.N.L.;
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- d. licenziamento-

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

12.3.2. Misure nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei **Dirigenti**, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L., determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, possono consistere in:

- a. ammonizione scritta;
- b. multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- c. sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di 3 giornate;
- d. licenziamento per giusta causa;

12.3.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte degli **Amministratori**, l'OdV informa l'Assemblea, la quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- a. censura scritta a verbale;
- b. sospensione del compenso;
- c. revoca dell'incarico.

12.3.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte di un **componente del Collegio Sindacale**, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa propone all'Assemblea la revoca del componente del Collegio Sindacale. Qualora il comportamento del membro del Collegio leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'intero Collegio Sindacale, l'assemblea potrà revocare e sostituire l'intero Collegio.

Spetta all'Assemblea anche l'eventuale censura scritta a verbale o l'applicazione della sospensione del compenso.

12.3.5. Misure nei confronti dei soggetti esterni

In caso di violazioni delle singole regole comportamentali previste nel Codice Etico di Gruppo da parte di soggetti terzi alla Società (es. consulenti, lavoratori autonomi, collaboratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto, partner, ecc...), l'OdV informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione conformemente alle previsioni contrattuali.

Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il Responsabile della funzione al quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
- alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla Società;
- in caso di violazioni gravi o ripetute, all'immediata rescissione del contratto o alla risoluzione degli accordi commerciali in essere.

12.3.6. Tipologia di sanzioni applicabili in relazione alle condotte rilevanti

Nello specifico, sono quindi previste le seguenti sanzioni in relazione alle diverse condotte rilevanti:

CONDOTTA RILEVANTE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico dell'Ente e nella politica aziendale adottata e violazione dei principi di comportamento prescritti nel Modello	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'equivalente di quattro ore di retribuzione giornaliera, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino ad un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico Sindaci: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: diffida, penale, risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni
Violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, delle procedure operative aziendali e dei protocolli specifici previsti che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico di Gruppo; omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello; omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e/o in materia ambientale; omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'equivalente di quattro ore di retribuzione giornaliera, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino ad un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico Sindaci: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: diffida, penale, risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni
Redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera; agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera; sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello; comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV; impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni; realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello; omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'equivalente di quattro ore di retribuzione giornaliera, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino ad un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico Sindaci: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: diffida, penale, risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni

merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte dell'OdV	
Mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'equivalente di quattro ore di retribuzione giornaliera, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino ad un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico Sindaci: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: diffida, penale, risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni
Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'equivalente di quattro ore di retribuzione giornaliera, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino ad un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico Sindaci: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: diffida, penale, risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni
Condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto	Dipendenti: licenziamento con o senza preavviso Dirigenti: licenziamento per giusta causa Amministratori: revoca dell'incarico Sindaci: revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni

13. Comunicazione e formazione

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello, in generale a tutti i destinatari ove previsto, ed in particolare a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Ad oggi, il Modello è comunicato a cura della Funzione Risorse Umane e Servizi di Sede, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione determina le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società, secondo quanto stabilito dal precedente § 9.6.

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte di tutti i dipendenti, dei membri degli organi sociali e dei componenti dell'OdV.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio della funzione in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

Per gli impiegati dei primi livelli la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nella quale operano.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

La formazione è operata da esperti in tema di controllo interno e da giuristi competenti nella disciplina dettata dal Decreto. I contenuti dei programmi di formazioni sono vagliati dall'OdV della Società. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici (e-learning).

L'OdV della Società si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Funzione Risorse Umane e Servizi di Sede in stretta cooperazione con l'OdV.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.