
PARTE GENERALE

Modello di organizzazione,
gestione e controllo ai sensi del decreto
legislativo n. 231/2001

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

Sommario

4 Storia delle revisioni

7 DEFINIZIONI

1. CAPITOLO 1

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

- 12 **1.1** 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento
- 14 **1.2** L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

2. CAPITOLO 2

- 18 **2.1** Adozione del Modello
- 18 **2.2** Le Linee Guida Confindustria
- 19 **2.3** Le caratteristiche del Modello
- 20 **2.4** Funzione e scopo del Modello
- 21 **2.5** La costruzione del Modello e la sua struttura
- 23 **2.6** Principi generali cui si ispira il Modello
- 24 **2.7** La procedura di adozione, modifica ed integrazione del Modello
- 25 **2.8** Destinatari del Modello
- 25 **2.9** Modello e Codice Etico

3. CAPITOLO 3

- 28 **3.1** Le attività sensibili di ISMES

4. CAPITOLO 4

L'organismo di Vigilanza

- 32 **4.1** Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 34 **4.2** Durata in carica, revoca e decadenza
- 36 **4.3** Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 38 **4.4** Poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 39 **4.5** Regole di convocazione e di funzionamento
- 40 **4.6** Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale
- 41 **4.7** Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie
- 42 **4.8** Modalità delle segnalazioni - *Whistleblowing*
- 43 **4.9** Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante
- 44 **4.10** I controlli dell'OdV
- 44 **4.11** Raccolta e conservazione delle informazioni

5. CAPITOLO 5

La Formazione delle risorse e la diffusione del Modello

- 48 **5.1** Formazione ed informazione dei Dipendenti
- 49 **5.2** Informazione dei Consulenti, *Partner*, Fornitori, Agenti e Clienti

6. CAPITOLO 6

Sistema sanzionatorio

- 52 **6.1** Funzione del sistema sanzionatorio
- 52 **6.2** Dipendenti soggetti al CCNL
 - 6.2.1 Sistema sanzionatorio
- 55 **6.3** Misure nei confronti dei dirigenti
- 55 **6.4** Misure nei confronti degli Amministratori
- 55 **6.5** Misure nei confronti dei Sindaci
- 55 **6.6** Misure nei confronti dei membri dell'OdV
- 55 **6.7** Misure nei confronti dei Consulenti, *Partner*, Fornitori, Agenti e Clienti

7. CAPITOLO 7

Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Storia delle revisioni

Numero Revisione	Data	Oggetto modifica
0	25/10/2011	Prima emissione
1	05/11/2014	Aggiornamento normativo
2	16/01/2018	Aggiornamento normativo ed allineamento al Modello predisposto dalla Capogruppo CESI S.p.A.
3	01/08/2022	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento alla normativa in materia di <i>whistleblowing</i>, modifica dei "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", aggiornamento ed introduzione dei reati di "Traffico di influenze illecite", di "Frode nelle pubbliche forniture", di "Frode ai danni del Fondo europeo agricolo", di "Peculato", di "Peculato mediante profitto dell'errore altrui", di "Abuso d'ufficio", aggiornamento ed introduzione dei "Reati tributari" e dei "Reati di contrabbando", aggiornamento al reato di "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica".• Aggiornamento in seguito alle modifiche societarie.

Definizioni

- "Area di Rischio": le aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi in termine potenziale, il rischio di commissione di un Reato.
- "Agenti": coloro con i quali ISMES ha un rapporto di agenzia con o senza rappresentanza.
- "Attività Sensibili": le attività e/o operazioni di ISMES S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- "CESI": CESI S.p.A. con sede legale in Milano, Via Rubattino, 54, Società controllante del 100% di ISMES S.p.A.
- "CCNL": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL Edilizia Industria e CCNL Elettrico) attualmente in vigore ed applicato al personale di ISMES S.p.A..
- "Cliente": persona fisica o giuridica che riceve dalla Società prodotti e servizi.
- "Codice Etico": il Codice Etico adottato da ISMES S.p.A..
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di ISMES S.p.A. sulla base di un mandato, ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.
- "Destinatari": tutti coloro ai quali si rivolge il Modello, ivi compresi gli Organi Sociali, i Dipendenti, nonché, limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, i Clienti, gli Agenti, i Consulenti, i Fornitori e i *Partner*.
- "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto": il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- "Fornitori": fornitori di beni e servizi della Società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.
- "ISMES" o la "Società": ISMES S.p.A. con sede legale in Via Lago dei Tartari, 3D-3E C.A.P. 00012 Guidonia Montecelio (RM).
- "Linee Guida Confindustria": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.
- "Modello": il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- "Organi Sociali": i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di ISMES S.p.A..
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e al relativo aggiornamento.

- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- "Partner": controparti contrattuali di ISMES, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
- "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- "Testo Unico Sicurezza": il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche".
- "Unità Organizzativa/e": le strutture organizzative nelle quali è articolata la Società e per ognuna delle quali è formalmente individuato e nominato un responsabile.

1.

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del D.Lgs. 231/2001 è di adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della Società qualora determinati Reati (Reati cd. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della Società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei Reati c.d. presupposto, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- i) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001).
- ii) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001).
- iii) Reati Societari e Reato di corruzione tra privati nonché di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001).
- iv) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001).
- v) Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e Reati contro la personalità individuale, tra cui il Reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 *quater* 1 e art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001).
- vi) Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001).
- vii) Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).
- viii) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001).
- ix) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001).
- x) Delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001).
- xi) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001).
- xii) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del D.Lgs. 231/2001).
- xiii) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001).
- xiv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001).
- xv) Reati in materia di tutela ambientale (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001).
- xvi) Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 22, comma 12-*bis*, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art.25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001).
- xvii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001);

xviii) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);

xix) reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);

xx) reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001).

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati ritenuti rilevanti in relazione all'attività posta in essere dalla Società.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (*i.e.* "Linee Guida Confindustria¹") redatti da associazioni rappresentative di categoria.

1.2. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

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

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- c) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;
2. prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (ivi incluso un sistema di *whistleblowing*);
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

¹ Nella loro versione aggiornata del giugno 2021



2.

2.1 Adozione del Modello

ISMES, a partire dal 2011, con la precedente denominazione sociale di ISTDIL S.p.A., ha adottato un Modello Organizzativo e nominato un organo di controllo interno monocratico (Organismo di Vigilanza) cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il presente Modello adottato dal Consiglio di Amministrazione di ISMES S.p.A. (già ISTDIL S.p.A.) in data 1° agosto 2022, previo parere favorevole dell'OdV (in data 22 luglio 2022) aggiorna e sostituisce il Modello adottato con delibera del 16 gennaio 2018 .

In particolare, tale aggiornamento tiene conto delle modifiche societarie intervenute in seguito al completamento, con efficacia dal 1° gennaio 2022, dell'operazione di conferimento nella Società del ramo d'azienda "INE" (*Infrastructures Engineering*) da parte di CESI S.p.A., che ha comportato, oltre ad una riorganizzazione endo-societaria per integrare tale ramo, anche la modifica della denominazione sociale e l'ampliamento dell'oggetto sociale della Società per includere i nuovi settori in cui è chiamata ad operare.

2.2 Le Linee Guida Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello ISMES si è ispirata alle Linee Guida Confindustria quale utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dall'introduzione del D.Lgs. 231/2001.

I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 - o Codice Etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure aziendali;
 - o poteri autorizzativi e di firma;
 - o sistemi di controllo e gestione;
 - o comunicazione al personale e sua formazione;

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - ~ autonomia e indipendenza;
 - ~ professionalità;
 - ~ continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida Confindustria o alla *best practice* applicata non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle indicazioni contenute o rappresentate dagli strumenti operativi di riferimento che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.3 Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che il seguente Modello Organizzativo possiede sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un Modello Organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo, preventivo e successivo, idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale ed atti a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e gli strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un Modello Organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità di un Modello Organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati.

È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Analogamente, l'individuazione delle modalità per la gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del modello.

Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società/ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società/ente.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto un Modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato in quanto sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

2.4 Funzione e scopo del Modello

ISMES è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Agenti. Inoltre, la Società è consapevole altresì che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance*, in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari del Modello. L'Organismo di Vigilanza, come delineato nel presente Modello, ha il compito di garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei suoi Destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da ISMES perché contraria alle norme di deontologia cui essa s'ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a ISMES di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti, nei *Partner*, nei Fornitori, negli Agenti e in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili di ISMES la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

A tal riguardo, le procedure aziendali già adottate e quelle di futura emanazione, così come i principi procedurali indicati nel presente Modello, si caratterizzano per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo inizia, e/o lo esegue ed il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo sia cartaceo che elettronico;
- adeguato livello di formalizzazione.

2.5 La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta - così come i successivi aggiornamenti -, anche su *input* dell'OdV, da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria e alla *best practice* italiana in materia.

1. Identificazione delle Attività Sensibili: attività preliminari

- 1.1 Analisi di tutti i processi di ISMES al fine di identificarne quelli sensibili, ossia esposti ai possibili Reati di cui al D.Lgs. n. 231/01. Tale attività è stata effettuata mediante l'analisi della documentazione aziendale tra cui a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, Codice Etico, verbali del Consiglio di Amministrazione (in particolare relativi al conferimento di deleghe e procure), procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai Reati previsti dal Decreto.
- 1.1 Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale, mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse, tra cui, a titolo esemplificativo: Amministratore Delegato, Responsabili delle principali Aree di Business aziendali e Unità di Supporto.

2. As is e Gap Analysis

- 2.1 Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato - insieme ai propri consulenti legali ed aziendali - le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse, sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi, al fine di pervenire alla definizione del Modello.

3. Predisposizione e costruzione del Modello

Il presente modello è così composto:

- i) una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- ii) n. 10 "Parti Speciali", predisposte per alcune categorie di Reato, in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:
 1. "Parte Speciale A", denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
 2. "Parte Speciale B", denominata "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
 3. "Parte Speciale C", denominata "Reati Societari";
 4. "Parte Speciale D" denominata "Delitti di criminalità organizzata e Reati transnazionali";
 5. "Parte Speciale E" denominata "Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
 6. "Parte Speciale F" denominata "Reati di Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio";
 7. "Parte Speciale G", denominata "Reati Ambientali";
 8. "Parte Speciale H", denominata "Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati";
 9. "Parte Speciale I", denominata "Reati contro la personalità individuale".
 10. "Parte Speciale L" denominata "Reati tributari".

2.6 Principi generali cui si ispira il Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in azienda (rilevati in fase di "as-is analysis"), ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Attività Sensibili. Detto Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato dalla Società.

In particolare, ISMES ha individuato i seguenti strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire:

1. il Codice Etico adottato dalla Società;
2. la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società;
3. la formazione del personale;
4. il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
5. il sistema procedurale;
6. il sistema di controllo di gestione;
7. il sistema di controllo interno.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. le Linee Guida Confindustria e la *best practice* italiana esistente in materia, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
2. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno a ISMES del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività da parte dell'OdV di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
3. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
4. il sistema dei controlli interni che monitora le aree in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Attività Sensibili.

2.7 La procedura di adozione, modifica ed integrazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in un'ottica di ricerca dell'eccellenza anche in materia di *Corporate Governance*, ritiene che la stessa costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro i quali operano in nome e/o per conto di ISMES, affinché pongano in essere, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti e atti a prevenire il rischio di commissione dei Reati presupposto previsti dal Decreto. Per tale motivo ISMES ha ritenuto opportuno procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è sottoposta a delibera del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.8 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- ai Consulenti, *Partner*, Fornitori, Agenti, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 5 della presente Parte Generale, pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

2.9 Modello e Codice Etico

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

Sotto tale profilo, infatti:

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



3.

3.1 Le attività sensibili di ISMES

ISMES S.p.A. che accorpa le attività di prova dei materiali di ISTDIL e le attività storiche di ingegneria civile del marchio ISMES, è in grado di fornire attività di consulenza, servizi e prove, che abbracciano l'intero ciclo di vita delle infrastrutture, supportando i clienti in ogni fase dei loro progetti di ingegneria civile. Nello specifico la società svolge: studi di fattibilità e valutazioni strutturali/ di sicurezza; analisi del rischio idrogeologico; progettazione e direzione lavori; progettazione installazione e manutenzione di sistemi di monitoraggio di strutture e territorio; attività di consulenza e progettazione in ambito *dam safety* e *hydropower*; diagnostica delle strutture esistenti.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che le Attività Sensibili, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di Reati:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (ad inclusione del Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), di cui agli artt. 24, 25 e 25-*decies*;
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, di cui all'art. 24-*bis*;
- **Reati di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-*ter*;
- **Reati di falsità in monete**, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-*bis*;
- **Delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis.1*;
- **Reati Societari**, di cui all'art. 25-*ter*, ivi inclusi i Reati di Corruzione tra privati e di Istigazione alla Corruzione tra Privati;
- **Delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-*quinqies*, ivi incluso il Reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato);
- **Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e Reato di impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-*sexies* e 25-*duodecies*;
- **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-*octies*;
- **Reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati**, di cui all'art. 25-*ter* lett. *s-bis*;
- **Delitti in violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*novies*;
- **Reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies*;
- **Reati tributari**, di cui all' art. 25 *quinqiesdecies*.

Con riferimento ai Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*), ai Delitti contro l'industria e il commercio (art 25-*bis.1*), al Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*) e ai Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*) - alla luce della residualità del rischio inerente alle Attività Sensibili individuate - non sono state predisposte Parti Speciali *ad hoc*, essendosi ritenuto che le norme comportamentali previste dal presente Modello e dal Codice Etico costituiscano presidi adeguati e sufficienti alla prevenzione dei suddetti Reati.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere comprese nel novero delle Attività Sensibili.

4.



4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo della Società - di composizione monocratica o collegiale - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sul tema, le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, suggeriscono l'individuazione in un organo interno alla struttura della Società, caratterizzato da *autonomia*, *indipendenza*, *continuità di azione*, nonché in possesso di *professionalità* e *onorabilità* adeguate al ruolo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto e considerato tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione di ISMES S.p.A. ha deciso, in considerazione delle ridotte dimensioni della Società, di adottare un **Organismo di Vigilanza monocratico**. Le condizioni ed i requisiti di cui sotto, come indicati al presente paragrafo 4 sono da intendersi pertanto con riferimento all'Organo monocratico ed al suo singolo componente.

Volendo nello specifico analizzare i singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza, si precisa quanto segue:

a) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione), che sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e che sia dotato di risorse finanziarie adeguate, delle quali potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (quali ad esempio: consulenze specialistiche, eventuali trasferte, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni con poteri di tipo esecutivo.

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- ii) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- iii) coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 2. per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 4. per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01, fatto salvo il caso di sentenze emesse ex artt. 444 e ss. codice procedura penale comportanti l'applicazione di sole sanzioni pecuniarie di importo non superiore a Euro 1.500,00;
- iv) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- v) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

d) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni esecutive che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Le decisioni relative alla individuazione e nomina dei componenti sono demandate al Consiglio di Amministrazione tra figure che saranno riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'OdV, in quanto in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione; saranno inoltre considerate capacità specifiche in tema di attività ispettive e di consulenza, oltre ai requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

4.2 Durata in carica, revoca e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti, nel corso della riunione consiliare, adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti o del componente monocratico, il cui curriculum vitae verrà allegato al relativo verbale.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità, indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) non devono svolgere funzioni con poteri di tipo esecutivo;
- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con Società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli Amministratori muniti di deleghe (Amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;

- f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 4.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia e onorabilità di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative, e/o la perdita delle condizioni di cui sopra.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

Il primo OdV nominato successivamente all'approvazione del presente Modello, è stato investito per un periodo coincidente con quello previsto per la restante durata della carica del Collegio Sindacale al momento della nomina. Gli OdV successivi saranno nominati per il periodo di 3 (tre) anni, coincidente con la durata della carica del Collegio Sindacale.

Alla scadenza dell'incarico l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei *Partner*, degli Agenti e dei Fornitori;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

i) Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

- a) suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Delegato (se presente) e/o al Consiglio di Amministrazione, le possibili aree di intervento;
- d) indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- e) indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

ii) Verifiche e controlli:

- a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b) in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'Organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ISMES, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;

- c) in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'Organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ISMES, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre ISMES al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti, *Partner*, Agenti e Fornitori che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili;
- e) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- f) sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

iii) Formazione:

- a) definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- c) far predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

iv) Sanzioni:

- a) coordinarsi con il *management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale).

4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorché essi siano dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, inclusa la Società di revisione, in relazione a tutte le attività della Società;
- di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;

- di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione potrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività attraverso le strutture aziendali preposte, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute;
- di informazione a favore dell'Organismo di Vigilanza istituito presso CESI nell'ottica di assicurare forme di comportamento sostanzialmente univoche all'interno del gruppo.

4.5 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati, i quali troveranno applicazione anche nel caso di organo monocratico, ove compatibili:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, l'Amministratore Delegato (se presente), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento o che il medesimo partecipi alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- possono essere effettuate sedute *ad hoc* e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- le decisioni vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria e ciò viene riportato immediatamente al Consiglio di Amministrazione;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha differenti tipologie di flussi informativi:

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- 2) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a ISMES, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

- a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato (se presente) hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici, come ad esempio: per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei Reati Societari, in ordine alla formazione e ai provvedimenti disciplinari ed ordine alla gestione dei flussi finanziari.

L'OdV deve coordinarsi con gli RSPP ed il Datore di Lavoro per le tematiche relative a salute, sicurezza sul lavoro ed ambiente.

4.7 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei *Partner*, dei Fornitori e Clienti, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ISMES ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati;
- i Dipendenti e gli Organi Sociali hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche: (i) le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza e (ii) le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello, di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni dai medesimi svolte;
- i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori, gli Agenti ed i Clienti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori ed i Clienti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano ISMES o suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Clienti.
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

In ogni caso, qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo 4.7, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti

conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, ISMES garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV, inoltre, ha il diritto di richiedere informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da ISMES, secondo modalità dallo stesso stabilite.

4.8 Modalità delle segnalazioni - Whistleblowing

In aggiunta agli obblighi di segnalazione di cui sopra, in conformità a quanto previsto dal Decreto, la Società garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni spontanee.

In particolare, come previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al Decreto l'istituto del cosiddetto "whistleblowing", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire:

- 1) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 4) che nel sistema disciplinare (meglio descritto *infra*), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha, quindi, istituito due canali informativi idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. L'invio della segnalazione nei confronti dell'OdV potrà avvenire:

- per via informatica, all'indirizzo di posta elettronica organismovigilanza@ismes.it

- per posta tradizionale, all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di ISMES S.p.A.

Via Lago dei Tartari, 3D-3E

00012 Guidonia, (Roma).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

4.9 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

In ogni caso – come anticipato – la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie

e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

4.10 I controlli dell'OdV

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello e per quanto concerne i Reati presupposto di cui alle Parti Speciali sono i seguenti:

- monitorare il rispetto delle procedure, degli strumenti aziendali e della documentazione interna per la prevenzione dei Reati, in costante coordinamento con le strutture aziendali preposte;
- proporre che vengano predisposte ed aggiornate le procedure aziendali relative alla prevenzione dei Reati di cui alle Parti Speciali del Modello, anche in considerazione del progresso e dell'evoluzione delle tecnologie informatiche;
- esaminare le segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari o opportuni;
- conservare tracciabilità dei flussi informativi ricevuti, delle evidenze dei controlli e delle verifiche eseguite.

A tal fine, all'OdV, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

5.

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di ISMES quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

- la comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (ad es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, Codice Etico, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- la formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, ISMES cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- *meeting* aziendali
- corsi istituzionali (in aula ovvero *web-based*) aventi ad oggetto specifiche Attività Sensibili del Decreto.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

5.2 Informazione dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

Relativamente ai Consulenti, ai *Partner*, ai Fornitori, agli Agenti e Clienti, gli stessi devono essere informati al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, che ISMES ha adottato il presente Modello e il Codice Etico e quali sono i principi fondamentali a cui gli stessi si ispirano e le conseguenze in caso di loro violazione.



6.

Sistema sanzionatori

6.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge 179/2017 relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da ISMES, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

6.2 Dipendenti soggetti al CCNL

6.2.1 Sistema sanzionatorio

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL ("Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione" in ISMES trovano applicazione i criteri di correlazione tra le mancanze dei

dipendenti ed i provvedimenti disciplinari regolati dall'accordo sindacale nazionale del 25 luglio 1982).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti in ISMES e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) **Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:**

violò le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottò, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) **Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:**

violò più volte le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottò, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) **Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:**

nel violare le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di ISMES, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1,3,4,5,7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Attività Sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente in ISMES, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione della Società.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

6.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.7 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei *Partner*, dei Fornitori o dei Clienti delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.



7.

Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati.

Tale attività si concretizza, tra le altre cose, in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da ISMES in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendono a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.