# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

# PARTE GENERALE

| Approvato con Consiglio di Amministrazione |
|---|
| n°866 del 19/04/2024 |

| Data | Stato del documento |
|---|---|
| 07/11/2017 | Prima Emissione |
| 15/10/2018 | Seconda Emissione |
| 20/04/2022 | Terza Emissione |
| 27/01/2024 | Quarta Emissione |
| I documenti del Sistema Gestione del D.Lgs. 231/2001 presenti in formato elettronico sul Server di ICEL S.C.p.A. nella cartella "Documenti Gestione Sistema D.Lgs. 231/2001" sono gli unici da ritenersi conformi. | |

## Sommario

# 1. INTRODUZIONE

## *1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti*

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali e con attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Governo ha predisposto e definito un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società, emanando il **D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla **"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

**Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso**, conseguentemente resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali

soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati come da allegato 2 della Parte Generale del presente Modello (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i **reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono**:

- 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 del D.Lgs. 231/2001, modificato con art. 5 DL n. 75/2020 e con art. 6ter c.2 lett. a DL n. 105 del 10/08/2023);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001, integrato dall'art. 1, c. 77, lett. a), n. 1), L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 1, comma 9 lettera b) della Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e dall'art. 5 DL n. 75/2020);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 17 della legge 23 luglio 2009, n. 99);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262, dall'art. 1, c. 77, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'articolo 12, comma 1, lettere a, b, c, d, e), della Legge 27 maggio 2015, n. 69, dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e dall'art. 55 c.1 lett. a) del D.Lgs. n.19/2023);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228 e modificato dall'articolo 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38, dall'articolo 3, comma 1,

del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 e successivamente dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199);

- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs. 24 febbraio1998 n.58);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007, in ultimo modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90;
- reati di frode informatica, indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25 octies.1 D.Lgs.231/2001 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotto dal Decreto Legislativo 184/21 del 8 novembre 2021 e modificato con art. 6ter c.2 lett. b e c.3 DL n. 105 del 10/08/2023);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs 231/01, aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1 D.Lgs 231/01, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.17);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs 231/01, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati ambientali (art. 25 undecies, introdotti dal D. Lgs. 121 del 7 luglio 2011, integrato e modificato dall'articolo 1, comma 8, lettere a) e b), della Legge 22 maggio 2015, n. 68);

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, introdotto dall'art. 2, c. 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e integrato dall'articolo 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, introdotto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167, Legge europea 2017).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa (art. 25 quaterdecies, introdotto dall'articolo 5, comma 1 della Legge 3 maggio 2019 n. 39).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, introdotto dall'art. 39, comma 2 del DL n. 124 del 26 ottobre 2019, convertito con Legge n. 157 del 24 dicembre 2019 e modificato dall'art. 5 DL n. 75/2020 e in ultimo dall'art. 5 c.1 D.Lgs. n.156/2022).
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, introdotto dall'art. 5 DL n. 75/2020).
- Delitti contro il patrimonio (art. 25 septiesdecies, introdotto dall'art. 3 Legge n. 22 del 22/03/2022).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies, introdotto dall'art. 3 Legge n. 22 del 22/03/2022).

Con riferimento all'elenco suddetto dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., vanno considerate inoltre le novità introdotte dal D.Lgs. 21/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 68/2018 ed entrato in vigore in data 6 aprile, contenente «Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103».

Il D.Lgs. 21/2018 afferma la centralità del Codice penale, frenando il proliferare di interventi legislativi cosiddetti "sparsi".

L'articolato normativo interviene dunque in più ambiti (tutela della persona, dell'ambiente, del sistema finanziario, reati di associazione di tipo mafioso e con finalità di terrorismo), abrogando disposizioni esterne al Codice penale e introducendone altre al suo interno.

In particolare con riferimento alla responsabilità degli enti, viene segnalata la soppressione dell'articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell'articolo 25-terdecies del Decreto 231, "Razzismo e xenofobia") e dell'articolo 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato invece nell'articolo 25-undecies, "Reati ambientali").

Il D.Lgs. 21/2018 però mantiene il rilievo penale delle fattispecie previste dagli articoli suddetti abrogati. Esse infatti vengono disciplinate all'interno del Codice dai nuovi articoli, rispettivamente l'art. 604-bis ("Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa") e l'art. 452-quaterdecies ("Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti").

Rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, in caso di reato commesso dal soggetto sottoposto a direzione o vigilanza, "l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

E' pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

**L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.**

**In particolare**, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati**, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze**:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e

sull'aggiornamento del modello organizzativo predisposto sia stato affidato ad un **apposito organismo di vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per ciò che concerne, infine, **l'apparato sanzionatorio** posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D.Lgs. 231/2001.

**Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i reati in materia di sicurezza sul lavoro, sono altresì previste:**

- sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

### *1.2. Fonti del Modello*

Per espressa previsione legislativa (art.6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione di ICEL Società Cooperativa per azioni (di seguito anche "Icel" o "Società" o "Ente") ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria, delle linee guida predisposte da Confindustria, in ultimo aggiornate a giugno 2021 e delle linee guida delle cooperative di produzione e lavoro, queste ultime di riferimento fino al loro ultimo aggiornamento a febbraio 2013.

# 2. IL MODELLO

## *2.1. Principi ispiratori e finalità del Modello*

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Icel di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica aziendale di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Il presente Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione di Icel con apposita delibera.

## 2.2. Le Linee Guida del Modello

### 2.2.1. Le Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono il punto di partenza generale per la corretta costruzione di un Modello. I passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio, evidenziati nelle suddette Linee Guida di Confindustria, possono essere schematizzati nei seguenti punti fondamentali:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/01 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e reati ambientali), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa,
- formazione e addestramento,
- comunicazione e coinvolgimento,
- gestione operativa,
- sistema di monitoraggio della sicurezza e delle attività collegate alla prevenzione dei reati ambientali.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/ transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. Separazione delle funzioni), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario di poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici di comportamento generali e specifici relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

Le Linee Guida di Confindustria di riferimento al presente Modello sono aggiornate a giugno 2021, con l'inserimento della tematica del whistleblowing e delle modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni e con l'attenzione ai reati tributari ed alla gestione degli adempimenti fiscali in ottica di rilevazione dei controlli da attuare a prevenzione dei reati stessi.

### *2.2.2. Le Linee Guida delle cooperative di produzione e lavoro*

Accanto alle Linee Guida di Confindustria, per la costruzione del Modello della Società, sono comunque considerate le linee guida relative alle cooperative di produzione e lavoro, il cui codice di comportamento è stato approvato dal Ministero

della Giustizia con riferimento al loro ultimo aggiornamento avvenuto a febbraio 2013.

Il suddetto codice di comportamento ha lo scopo di fornire un aiuto concreto alle cooperative ed ai consorzi aderenti a tale associazione. Oltre a contenuti di carattere generale, il documento contiene una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute, in astratto, idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a fornire concrete indicazioni su come realizzare un modello organizzativo fornendo riferimenti sul piano metodologico e per l'individuazione dei principali protocolli di prevenzione.

Il documento presenta una sezione contenente gli aspetti essenziali di un modello organizzativo e ne individua i quattro elementi principali:

- Mappatura delle "attività sensibili";
- Misure preventive;
- Misure di controllo;
- Misure disciplinari.

Successivamente, per ogni tipologia di reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. vengono indicati i processi/strutture aziendali eventualmente coinvolti ed esempi di protocolli preventivi.

La sezione seguente fornisce suggerimenti operativi per la predisposizione del modello e fac-simili dei principali documenti, compreso il Codice Etico.

A seguire, il documento focalizza l'attenzione sulle particolarità delle associazioni temporanee di impresa (ATI) e i consorzi.

Lo sviluppo del Sistema di prevenzione dei rischi di illeciti richiede il coinvolgimento degli organi sociali, del vertice dell'Impresa e del management. In particolare:

- L'Assemblea dei soci ha il ruolo di attivatore del processo di prevenzione, prevedendo nello Statuto e negli altri documenti sociali, gli elementi basilari del profilo etico dell'Impresa cooperativa (congiuntamente alla Mission), ed anche il contenuto delle attribuzioni agli organi di amministrazione e di controllo (insieme alla definizione della Governance), nonché gli indirizzi e i vincoli per la sua concreta attuazione.

- il Consiglio di Amministrazione deve garantire all'Assemblea il perseguimento degli obiettivi individuati, con adeguate azioni di indirizzo e di controllo, determinando un complesso di attribuzioni e competenze

istituzionali (il sistema delle deleghe) e riferimenti organizzativi e procedurali idonei a conferire al Sistema i necessari requisiti di coerenza e concretezza in funzione della prevenzione degli illeciti.

- L'alta direzione (amministratori con deleghe, management direzionale) ha il compito di identificare i rischi, costruire il Sistema di prevenzione, organizzare l'attività, pianificare i processi, determinare le procedure dell'impresa, garantendo la conformità dei comportamenti e delle azioni ai valori adottati.

In linea di massima il Sistema di prevenzione deve ricostruire un quadro documentale, che rappresenta il complesso di principi, di rapporti sociali ed organizzativi, di regole di funzionamento, di procedure di lavoro dell'Impresa, così articolato:

- Statuto della Società cooperativa (competenza dell'Assemblea straordinaria);
- Codice etico (competenza dell'assemblea ordinaria)
- Regolamenti di attuazione dello Statuto (competenza dell'Assemblea ordinaria);
- Istituti di rappresentanza riguardanti le modalità di rappresentanza dell'Impresa cooperativa e l'attribuzione delle responsabilità per l'esercizio dell'impresa alle figure apicali (competenza del Consiglio di Amministrazione);
- Modello di organizzazione, gestione e controllo (competenza del Consiglio di Amministrazione);
- Procedure e processi (competenza del Consiglio di Amministrazione).

## *2.3. Approccio metodologico*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida di riferimento suggeriscono, al riguardo, l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso.

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in

relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato, quindi, in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.

### *FASE I: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE*

Innanzitutto, si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso Icel relativa a:

- manuale dell'organizzazione;
- statuto;
- regolamenti;
- manuale, procedure e ordini di servizio del sistema qualità aziendale;
- deleghe e procure.

Tali documenti sono stati esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di Icel, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

#### Settore di riferimento e attività di Icel

Nata all'inizio degli anni '50 quale cooperativa di produzione e lavoro che opera in ambito di progettazione e produzione di cavi per bassa tensione, Icel, grazie ad una costante evoluzione, estende oggi la propria attività su un'area di oltre 80.000 metri quadrati. Le trasformazioni dell'azienda e la sua costante crescita hanno sempre avuto come obiettivo la qualità del prodotto e del servizio.

Oggi la produzione si svolge presso gli stabilimenti di Lugo (RA) e Zingonia (BG), a cui si aggiunge il deposito di Salerno.

### *FASE II: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO*

Nell'analisi delle attività a rischio ai fini della responsabilità amministrativa di impresa si è proceduto all'individuazione e analisi di tutta l'attività di Icel, specificamente andando a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, che la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste condotte da più soggetti,

con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con le responsabilità e comunque le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività. Il metodo utilizzato è stato quello del "Control and Risk Assessment" (Valutazione di Controlli e Rischi guidata): al responsabile di ciascun processo indicato come sensibile è stato chiesto di valutare la frequenza e la probabilità con la quale potrebbero venire commessi, nell'esercizio delle attività, illeciti dipendenti da reato.

Gli ambiti di rischio di commissione reati sono state individuati nei seguenti processi:

- Processo commerciale;
- Processo di approvvigionamento;
- Processo produttivo;
- Processo di gestione dei controlli da enti pubblici;
- Processo di gestione delle risorse umane;
- Processo amministrativo;
- Processo di gestione salute e sicurezza sul lavoro.
- Processo gestione sistemi informativi;
- Processo di gestione ambientale.
- Processo di gestione sistemi informativi e trattamento dati

Il dettaglio dei processi analizzati, per tipologia di reato, è riportato nei paragrafi dedicati ai reati.

I risultati degli incontri sono stati documentati con sintetiche schede descrittive.

Tali schede, oltre ad illustrare i contenuti, le responsabilità coinvolte e le modalità operative, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato ex D.Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Ad ulteriore verifica della concretezza ed esattezza della situazione rilevata nelle schede, le stesse sono state sottoposte all'esame ed alla condivisione dei soggetti intervistati.

### *FASE III: IDENTIFICAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO*

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le prassi operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs.

231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Il risultato dell'attività è stato documentato nelle schede descrittive sopra menzionate.

### *FASE IV: GAP ANALISYS*

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze ed i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto, quindi, a valutare congiuntamente al soggetto responsabile del processo a rischio non sufficientemente presidiato, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

### *FASE V: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI*

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli esistenti ed, ove necessario, si è identificata la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

**I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, in modo da risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.**

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati. Pertanto, si è stabilito di definire prassi/comportamenti idonee a consentire alla Società di contrastare la commissione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione è formalmente recepito dall'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

## 3. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale, strutturata in tante sezioni quanti sono i reati ritenuti come riferibili, in termini di rischio ipotetico, ad una realtà quale Icel in funzione della sua struttura organizzativa e dell'attività svolta.

In particolare, la Parte Generale descrive il quadro normativo, le fonti ed i principi ispiratori del Modello, i principi etici e le regole di condotta per i destinatari del Modello, la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, i poteri e le funzioni ad esso attribuite, il sistema disciplinare previsto per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e la diffusione del Modello, sia verso l'esterno che internamente, e la formazione del personale sui suoi contenuti.

La Parte Speciale, invece, per ogni tipologia di reato individuata, oltre a contenere una descrizione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, individua le attività sensibili e definisce i principi generali e specifici di riferimento e le regole di comportamento finalizzate alla gestione dei controlli delle attività sensibili.

Il Modello si completa con gli allegati che ne costituiscono parte integrante:

a) Allegati alla Parte Generale:

- Allegato 1: Decreto Legislativo 231/2001;
- Allegato 2: Elenco dei reati e sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Allegato 3: Elenco deleghe e procure.
- Allegato 4: Mappatura rischi
- Allegato 5: Organigramma.
- Allegato 6: Codice Etico.
- Allegato 7: Procedura segnalazione di condotte illecite.

b) Allegati alla Parte Speciale

- Allegato 1: Relazione Risk Assessment – Aggiornamento 2021-2022

# 4. LE DELEGHE ED I POTERI

## *4.1. Principi generali*

Il sistema di deleghe e procure è strutturato sulla base delle prescrizioni di legge e delle Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Le Linee Guida di riferimento individuano nel Consiglio di Amministrazione della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma; dall'altro, impongono che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Esse, inoltre, prescrivono l'obbligo per le società di istituire un flusso informativo istituzionalizzato, nei confronti di tutti gli enti o soggetti aziendali a qualsiasi titolo interessati, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. I poteri così conferiti devono quindi essere periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

## *4.2. Requisiti essenziali*

Le deleghe e le procure devono essere regolarmente formalizzate attraverso le modalità previste da legge. Esse devono inoltre essere registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese ai fine di garantire adeguata pubblicità e opponibilità a terzi.

Ogni atto di delega o conferimento di poteri di firma contempla le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito nella elencazione delle tipologie di attività e di atti per le quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il

potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le deleghe e le procure vanno pubblicizzate internamente con opportune modalità di comunicazione. Esse sono adeguatamente raccolte, organizzate e poste a disposizione di soggetti aziendali e di terzi interessati.

Inoltre, il sistema di deleghe e poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

Devono essere previsti, quindi, singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema in essere.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto, con particolare riferimento agli articoli 43 e 45;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione in cui vengono conferite deleghe di potere.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di Icel, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello, e si attengono a quanto previsto dalle procure formali attribuite nella Società.

L'elenco delle deleghe e delle procure conferite in Icel è allegato al presente documento "Parte Generale – Allegato 3".

## 5. CODICE ETICO

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, i principi di comportamento, il Codice etico adottato dalla Società, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

In termini generali il Codice Etico è un documento ufficiale della Società e contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, mercato finanziario, ecc.). Tale codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Secondo quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, il Codice Etico deve prevedere:

- i principi etici generali di riferimento;
- le norme di comportamento da tenere;
- le modalità di attuazione di quanto previsto dallo stesso, compreso, anche, un'efficace sistema sanzionatorio in relazione alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Inoltre, data l'importanza di tale documento, l'ente ha il compito di effettuare un adeguato programma di formazione continua sui contenuti del Codice Etico, in modo da sensibilizzare i destinatari rispetto alle problematiche relative allo stesso. Tale piano di formazione deve essere elaborato in base alle esigenze differenziate delle varie figure e delle responsabilità dei destinatari. In tal senso, è prevedibile una formazione più approfondita per le figure apicali e per le figure che operano nelle aree considerate maggiormente a rischio. Il Codice Etico è parte integrante del presente Modello (Allegato 6 alla Parte Generale).

## 6. I SISTEMI DI GESTIONE

Icel gestisce e implementa un sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001:2015, certificato dal 1993,ed un sistema di gestione ambientale 14001:2015 certificato dal 2018.

Ad integrazione di tale sistema di gestione, la Società si è dotata di un Manuale dell'Organizzazione che, al proprio interno, descrive:

- Deleghe, rappresentanza e poteri;
- Organigramma;
- Responsabilità e funzioni;
- Archivio e distribuzione.

Le procedure e gli ordini di servizio previsti da tali strumenti, per le parti di riferimento, costituiscono parte costitutiva del presente Modello di organizzazione.

L'Organigramma aziendale della Cooperativa è allegato al presente Modello (Allegato 5 della Parte Generale).

# 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

## *7.1. Il disposto normativo*

L'art. 6, c. 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, consentendo quindi di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva in considerazione delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'Ente.

La Legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha disposto l'inserimento di un ulteriore comma all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 il quale prevede, con decorrenza 1 gennaio 2012, la possibilità che, nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possano essere svolte dal Collegio Sindacale della Società.

La previsione normativa di un "organismo dell'Ente", unitamente alle considerazioni espresse, sul punto nella relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, fanno ritenere che esso non possa essere identificato con un soggetto esterno all'Ente medesimo. Tale previsione non implica che i soggetti individuati come componenti dell'Organismo di Vigilanza debbano necessariamente essere tutti esterni o tutti interni alla Società. Tale scelta dipende, tra l'altro, dalle possibilità date dall'organizzazione aziendale e dalla sua previsione di figure di staff alla direzione aziendale che più si adattano come caratteristiche a quelle previste per l'essere componente dell'ODV.

## *7.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *stabilità e continuità*: l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo,

attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;

- *indipendenza ed autonomia*: l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Consigliere con Procura, Consiglio di Amministrazione) e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'Ente;
- *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- *onorabilità:* i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

### *7.3. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza*

In considerazione della specifica realtà aziendale di Icel e al fine di assicurare l'effettività dei controlli, il Consiglio di Amministrazione, con specifica delibera, stabilisce se attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma monocratica o collegiale o avvalersi dell'opportunità offerta dal decreto 231 (a seguito delle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011) di attribuire le funzioni di OdV al Collegio Sindacale.

La soluzione riconosciuta come la più adeguata dovrà assicurare il possesso, in capo all'organismo complessivamente considerato, sia esso composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, dei seguenti requisiti:

1. Autonomia di iniziativa e di controllo;
2. Stabilità e qualificazione professionale;
3. Conoscenza della realtà societaria e delle materie oggetto dell'attività di controllo;
4. Indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione deve:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (ad esempio modalità di nomina e revoca, durata in carica);
- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV ed i suoi poteri, prevedendo eventuali sanzioni in caso di mancata collaborazione.

Sono, pertanto, previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o Direttori Generali di Icel o revisori da questa incaricati;
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la società, o con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- decadere dalla funzione o dalla carica ricoperta al momento della nomina.

I componenti dell'OdV, sia nella forma monocratica o collegiale dell'Organismo, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti, per tutti gli Amministratori, da Icel e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV.

Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e comporta per il Consiglio di Amministrazione la necessità di provvedere tempestivamente alla sostituzione, nel rispetto dei principi indicati.

L'OdV di Icel resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione. Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni

interne nonché di consulenti esterni. A tal fine il C.d.A. di Icel stabilisce un budget annuale a disposizione dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e valido per l'intero periodo dei tre esercizi in cui l'OdV resta in carica.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare un compenso per chi compone l'OdV al momento della sua nomina. Tale compenso, se determinato, rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

## *7.4. Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza*

### *7.4.1. Il disposto normativo*

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'OdV, prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La medesima disposizione, quanto ai requisiti dell'OdV, prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### *7.4.2. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza*

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza

del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione, come descritto al successivo punto 7.4.4.;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:

- verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree di attività a rischio;
- verifiche sulle prassi/procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure, secondo gli standard professionali previsti da Icel.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

Fermo restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il Consiglio di

Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;

- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di Icel;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione ed accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutta la documentazione riguardante l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

### *7.4.3. Regole di funzionamento*

Spetta allo stesso OdV procedere alla formulazione di un regolamento per disciplinare il proprio funzionamento interno, con particolare riferimento a:

- Nomina Presidente e Segretario in seno all'OdV, se collegiale;
- Modalità di convocazione degli incontri;
- Calendarizzazione delle attività;
- Verbalizzazione delle riunioni;
- Disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso;
- Eventuali ulteriori cause di decadenza dall'incarico.

L'OdV svolge almeno due verifiche all'anno. Inoltre, ulteriori verifiche possono essere svolte ogniqualvolta l'OdV ne ravvisi la necessità. Al termine di ogni verifica, l'OdV redige un verbale circa le attività svolte oltre ad una relazione annuale destinata al Consiglio di Amministrazione.

### *7.4.4. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali*

Pur nel rispetto dei principi di autonomia ed indipendenza, al fine di consentire che l'OdV esplichi la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione ed adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e il

Consiglio di Amministrazione di Icel.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- a seguito di ogni seduta, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta nel caso vi siano fatti rilevamenti da segnalare;
- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame od un intervento del C.d.A. stesso in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente o al Direttore Generale.

### *7.4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare:

a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;

b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta e, se in forma anonima, adeguatamente circostanziate;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute dal canale di segnalazione interno della Società e prende conseguenti iniziative a propria 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 un'indagine interna;
- l'OdV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Icel o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, anche mediante l'istituzione da parte della Società del canale di segnalazione interno ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati e l'attivazione di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni cosi come prevista da apposita procedura allegata al presente Modello.

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Icel.

Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le 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 di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio di Icel;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le

relative motivazioni.

# 8. I REATI EX D. LGS. 231/2001 IN ICEL

## *8.1. I processi aziendali analizzati*

### *8.1.1. Processo commerciale*

Il processo commerciale comprende le due tipologie principali di clienti di Icel:

- "Industria/Utilities" che riguarda principalmente i rapporti con aziende private quali: installatori, OEM'S, specialisti export, industria, e, secondariamente, enti e municipalizzate di ridotte dimensioni che svolgono servizi di interesse pubblico. Solo in tale ambito, Icel ha rapporti diretti con la Pubblica Amministrazione;
- "Distribuzione" che riguarda principalmente i rapporti con distributori di materiale elettrico quali: società che acquistano per rivendere il prodotto Icel a privati o ad installatori. In quanto collegato al processo commerciale, sono stati analizzati anche i rapporti con gli agenti.

### *8.1.2. Processo di approvvigionamento*

Il processo relativo agli approvvigionamenti consiste sia, nella ricerca e selezione di fornitori di beni e/o di servizi, che nella gestione operativa dell'ordine di acquisto compreso le relative operazioni per il controllo del materiale e verifica erogazione servizi svolti.

In particolare, sono stati approfonditi gli aspetti legati alla gestione degli investimenti, in quanto possibili beneficiari di finanziamenti, e degli incarichi professionali, sia in termini di ricerca e selezione di fornitori che di gestione operativa dell'acquisto.

Tra le tipologie di acquisti si distinguono principalmente:

- Acquisti materie prime e servizi:
  - Acquisti M.P. influenti sulla qualità;
  - Acquisti M.P. non influenti sulla qualità;
- Fornitori di servizio;
- Acquisti di prodotti non codificati con impatto ambientale e sicurezza;
- Acquisti vari;

- Somministrazione Manodopera/Facchini;
- Prestazioni dei lavoratori di ditte esterne per manutenzione;
- Prestazioni dei liberi professionisti e/o occasionali;
- Trasporti di prodotto finito sul mercato estero e Italia;
- Servizi richiesti a Federcoop.

Tali tipologie sono stati analizzate con riguardo alle seguenti fasi del processo:

- Selezione;
- Omologazione;
- Gestione acquisti in generale;
- Richiesta approvvigionamento;
- Ordine;
- Contratto;
- Valutazione dei fornitori;
- Ricevimento del materiale.

La gestione degli investimenti è stata analizzata distinguendo le seguenti fasi:

- Definizione Budget Investimenti;
- Ricerca e selezione fornitori per investimenti;
- Formalizzazione dell'acquisto;
- Finanziamenti collegati ad investimenti.

La gestione degli incarichi professionali è stata analizzata distinguendo:

- Consulenze di tipo tecnico (commerciale e ambientale/sicurezza);

Consulenze di tipo legale, fiscale e amministrativo.

### *8.1.3. Gestione prevenzione delitti contro l'industria e il commercio*

Tale processo riguarda, in particolare, quello produttivo ed è stato analizzato considerando i seguenti aspetti:

- Progettazione di un nuovo prodotto;
- Omologazione prodotto e marcatura;
- Sistema di gestione qualità, per la gestione dei reclami e delle non conformità;
- Tracciabilità prodotto;
- Etichettatura prodotti

### *8.1.4. Processo Gestione dei controlli da Enti Pubblici*

La gestione dei controlli da enti pubblici è uno dei processi aziendali in cui può

avvenire un contatto diretto fra la Società e la Pubblica Amministrazione.
Il processo è stato analizzato individuando le principali tipologie di controlli da Enti pubblici

### *8.1.5. Processo Gestione delle Risorse Umane*

Il processo di gestione delle risorse umane è l'insieme di tutte quelle attività relative alla selezione ed assunzione di nuove risorse e alla gestione amministrativa del personale.

In Icel, le attività collegate alla selezione ed assunzione di nuove risorse sono state approfondite in base alle procedure presenti che prevedono i requisiti minimi delle diverse figure aziendali a cui riferirsi in caso di esigenza e anche con riferimento all'assunzione di lavoratori stranieri extracomunitari.

Per quanto riguarda la gestione amministrativa del personale, le attività considerate vanno dall'alimentazione dell'anagrafica dipendenti, alla rilevazione delle presenze e, in ultimo, all'elaborazione delle informazioni per la produzione dei cedolini paga da parte del service esterno.

Inoltre, si è approfondito il processo di formazione del personale, con una particolare attenzione alle eventuali iniziative finanziate mediante richiesta di contributi pubblici.

### *8.1.6. Processo Amministrativo-fiscale*

Quello amministrativo è il processo che interessa direttamente tutto il comparto amministrativo e, indirettamente, gli altri uffici aziendali. Le principali attività svolte nell'ambito di tale processo che sono state analizzate riguardano:

- la predisposizione del budget, delle situazioni infrannuali periodiche e del bilancio d'esercizio;
- la fatturazione passiva e la gestione pagamenti, con particolare attenzione alla gestione della fatturazione e del pagamento del rame, la materia prima più importante per Icel;
- la fatturazione attiva e la gestione degli incassi;
- la gestione delle risorse finanziarie, della cassa e dei rimborsi spese;
- la gestione delle sponsorizzazioni ed erogazioni liberali;
- la gestione del prestito sociale.
- La gestione degli adempimenti fiscali e tributari

In Icel, tali attività sono state analizzate, sia in termini di funzioni aziendali coinvolte, che come procedure e prassi in essere.

### *8.1.7. Processo Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro*

Il processo di gestione della salute e sicurezza sul lavoro consiste nella gestione di tutti gli adempimenti necessari per tutelare le condizioni di sicurezza sul luoghi di lavoro.

Tali aspetti sono stati esaminati, in primo luogo, acquisendo ed analizzando la documentazione relativa alla gestione della sicurezza sul lavoro già presente in Icel e, successivamente, esaminando le procedure e le prassi in essere, con una particolare attenzione ad aspetti quali: organigramma e documentazione della sicurezza sul lavoro, gestione DVR, istruzioni operative, gestione del personale interno ed esterno, formazione, valutazione infortuni, manutenzioni e costi della sicurezza.

Per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori il Modello deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi all'art. 30 D.Lgs. 81/08:

a) rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) attività di sorveglianza sanitaria;

e) attività di formazione ed informazione dei lavoratori;

f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

i) previsione di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta registrazione delle attività che precedono;

j) articolazione di funzioni in funzione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di dell'attività svolta un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la

verifica valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e dell'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### *8.1.8. Processo Gestione Sistemi Informativi e Processo Tutela della Privacy*

Tale processo aziendale si compone di tutte le attività volte alla gestione dei sistemi informativi e telematici.

In Icel tale attività interessa principalmente la gestione relativa alla: comunicazione di informazioni e dati a Enti Pubblici mediante utilizzo di strumenti informatici e la gestione di dati ed informazioni gestiti con sistemi informatici/telematici.

Il processo tutela della privacy è finalizzato all'archiviazione cartacea ed informatica, alla gestione ed al trattamento dei dati personali e/o sensibili nel rispetto delle normative in vigore per la tutela della privacy.

La Società ha nominato un responsabile del trattamento dei dati personali ed un amministratore di Sistema.

Esiste un programma che permette la registrazione degli accessi dell'Amministratore di Sistema e la relativa archiviazione inalterabile garantita da firma elettronica.
In base all'Organizzazione aziendale che prevede ruoli e responsabilità, sono stati individuati gli Incaricati.

### *8.1.9. Processo Gestione Ambientale*

Il processo ambientale fa riferimento alle modalità di svolgimento delle attività tipiche della Società e l'impatto che esse hanno sull'ambiente.
In Icel sono stati individuati possibili ambiti di rischio relativamente a:

- scarichi di acque reflue;
- corretta gestione del deposito temporaneo di rifiuti speciali pericolosi,

non pericolosi ed assimilati agli urbani;
- produzione di apposite certificazioni che accompagnino un rifiuto pericoloso all'impianto di destino finale;

emissioni in atmosfera soggette ad autorizzazione

### *8.1.10. Processo Governance*

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 9 membri cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti previsti dallo Statuto. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e, nei limiti delle attribuzioni conferite dal consiglio, ai Consiglieri Delegati spetta la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione e nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti.
La Società si pone come obiettivo primario l'implementazione di un sistema di deleghe di funzione e di procure completo per tutte le aree. L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce, infatti, un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria.

## *8.2.I reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale "A")*

### *8.2.1. Definizione di p.a. e di soggetti incaricati di pubblico servizio*

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive e di concussione, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt. art. 640, II comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello

Stato o di altri enti pubblici;

- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

L'applicazione pratica di tali principi presenta spesso elementi di criticità.

Tenuto conto della rilevanza attribuita dal D.Lgs. 231/2001, la Società ritiene di adottare un criterio prudenziale, optando per un'interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione, fino ad includere anche soggetti che, sebbene presentino formalmente una natura privatistica, sono contraddistinti dal carattere pubblicistico dell'attività esercitata ovvero dalla rilevante presenza di partecipazioni da parte di soggetti pubblici.

Pertanto si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
    - Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
    - Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
    - Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
    - Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, Agenzia del Demanio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
    - ACI – Automobile Club d'Italia, ASI – Agenzia Spaziale italiana, CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI – Comitato Olimpico Nazionale, CRI – Croce Rossa italiana, ENEA – Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ICE – Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL – Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS – Istituto superiore di sanità,

ISTAT – Istituto nazionale di statistica, IPZS – Istituto poligrafico e zecca dello Stato;

- Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;

– Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:

- Poste Italiane S.C.p.A., RAI – Radiotelevisione Italiana S.C.p.A., Ferrovie dello Stato Italiane;
- Enel S.C.p.A., Eni S.C.p.A., Telecom Italia S.C.p.A., ecc.

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissioni di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno, la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale[1].

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

[1] La Corte di Cassazione è più volte intervenuta per cercare di esemplificare le due nozioni. Si segnalano, pertanto, alcune pronunce, al fine di chiarire l'applicazione pratica che ne ha fatto la giurisprudenza. Sono considerati pubblici ufficiali:

- tutti coloro che, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, possono e debbono formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione oppure esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autorizzativi, deliberativi o certificativi (Cass. Pen., sez. un., 11.7.1992, n. 7598);
- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico – per le attività svolte

dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);
- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);
- i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.C.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);
- i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:
- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);
- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen, sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

### *8.2.2. Tipologia di reati*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, descritti nel dettaglio nelle Linee Guida di riferimento, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Icel.

#### A) FATTISPECIE CORRUTTIVE

- Art. 314 del Codice penale – Peculato
- Art. 316 del Codice penale – Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 317 del Codice Penale – Concussione
- Art. 318 del Codice Penale – Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 del Codice Penale – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale – Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale – Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319 quater del Codice Penale – Induzione indebita a dare o promettere utilità

- Art. 320 del Codice Penale – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale – Istigazione alla corruzione
- Art. 323 del Codice Penale – Abuso d'ufficio
- Art. 346 bis del Codice Penale – Traffico di influenze illecite

## B) REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

- Art. 316-bis del Codice Penale – Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea
- Art. 316-ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

## C) TRUFFA E FRODE AI DANNI DELLO STATO

- Art. 640 del Codice Penale – Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640 bis del Codice Penale – Truffa aggravata ai danni dello Stato
- Art. 353 del Codice Penale – Turbata libertà degli incanti
- Art. 353 bis del Codice Penale – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
- Art. 356 del Codice Penale – Frode nelle pubbliche forniture
- Art. 2, comma 1, L. 898/1986 – Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo

*Fattispecie*

- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, un compenso non dovuto in denaro, o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio al fine di compiere, omettere o ritardare un atto d'ufficio, ovvero compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio, determinando un vantaggio in favore dell'offerente.
- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, un compenso non dovuto in denaro, o altra utilità, al fine di ottenere un vantaggio nel corso di un procedimento giudiziario (processo civile, penale o amministrativo).
- Essere indotti da un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio a dare o a promettere denaro o altra utilità.

- È punito chiunque, con condotte strumentali alla realizzazione di futuri accordi illeciti e sfruttando relazioni esistenti con pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, fa dare o promettere a sé o ad altri, indebitamente, denaro o altra utilità come prezzo della propria mediazione (a vantaggio dunque del mediatore) o, in alternativa, quale remunerazione destinata al pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.
- Condotta posta in essere quale incaricato di pubblico servizio che, avendo per ragioni del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.
- Incaricato di pubblico servizio, il quale, nell'esercizio della funzione o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente per sé o per un terzo, denaro o altra utilità.
- Incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

### *8.2.3. PROCESSI A RISCHIO*

I reati considerati trovano come presupposto l'esistenza di rapporti con la Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri e gli Organi Comunitari. Le aree di attività ritenute più a rischio ai fini del presente Modello sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo commerciale | - Gestione commerciale (S. COMM.LE I/U) |
| Processo di Approvvigionamento | - Gestione acquisti di beni e servizi<br>- Acquisto investimenti e finanziamenti collegati<br>- Gestione incarichi professionali |

| | |
|---|---|
| Processo Produttivo e Controllo da enti | - Controlli da Enti pubblici |
| Processo di Gestione delle risorse umane | - Selezione ed assunzione di personale<br>- Formazione del personale<br>- Gestione amministrativa del personale |
| Processo amministrativo | - Fatturazione passiva e gestione pagamenti<br>- Fatturazione attiva e gestione incassi<br>- Gestione risorse finanziarie<br>- Gestione sponsorizzazioni ed erogazioni liberali |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

### *8.3.I reati societari (Parte Speciale "B")*

#### *8.3.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati societari, secondo le fattispecie contemplate dagli art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Icel.

**A) FALSITA' IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI**

- Art. 2621 del Codice Civile – False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile – False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
- Art. 54 del D:Lgs. 19/2023 – False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare

*Fattispecie*

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, per ingannare i soci o il pubblico.

- Produzione di documenti in tutto o in parte falsi, alterazione di documenti veri, resa di dichiarazioni false oppure omissione di informazioni rilevanti al fine di far apparire adempiute le condizioni per il rilascio del certificato preliminare relativo a fusioni transfrontaliere.

## B) CORRUZIONE TRA PRIVATI

- Art. 2635 3c. del Codice Civile – Corruzione tra privati
- Art. 2635-bis 1c. del Codice Civile – Istigazione alla corruzione tra privati

*Fattispecie*

- Corruzione, mediante dazione o promessa di denaro o altra utilità, anche per interposta persona, ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società o enti privati, o chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti indicati, che, a seguito di ciò, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società. La fattispecie si applica anche se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti precedentemente indicati.
- La suddetta fattispecie si applica anche qualora l'offerta o la promessa non sia accettata (art. 2635-bis istigazione alla corruzione tra privati).

## C) TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Art. 2626 del Codice Civile – Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile – Formazione fittizia del capitale

*Fattispecie*

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni o quote della società o della società controllante a scapito dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.
- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

## D) TUTELA PENALE DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETA'

- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

*Fattispecie*

Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.

- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea

*Fattispecie*

Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

## E) TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

*Fattispecie*

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.

- Omissione di comunicazioni obbligatorie.

### *8.3.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati societari di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo commerciale | - Gestione commerciale enti privati (S CI/U)<br>- Gestione agenti |
| Processo di Approvvigionamento | - Ricerca e selezione di fornitori di beni e servizi, contrattualistica e acquisti |
| Processo amministrativo | - Predisposizione budget, situazioni infrannuali, bilancio d'esercizio<br>- Rapporti con organi di controllo<br>- Fatturazione passiva e gestione pagamenti<br>- Fatturazione attiva e gestione incassi<br>- Gestione risorse finanziarie<br>- Gestione risorse finanziarie: cassa<br>- Gestione risorse finanziarie: rimborsi spese<br>- Gestione prestito da soci<br>- Gestione sponsorizzazioni ed erogazioni liberali<br>- Gestione rapporti con parti correlate |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

## *8.4.I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale "C")*

### *8.4.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

**A) Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Art. 589 del Codice Penale – Omicidio colposo

*Fattispecie*

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

**B) Lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Art. 590 del Codice Penale – Lesioni personali aggravate

*Fattispecie*

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

### *8.4.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo Sicurezza sul lavoro | - Gestione salute e sicurezza sul lavoro |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

## *8.5. I reati in tema di riciclaggio (Parte Speciale "D")*

### *8.5.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di riciclaggio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la

prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e con l'art. 3 della Legge 186/14 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio:

- Art. 648 del Codice Penale – Ricettazione
- Art. 648-bis del Codice Penale – Riciclaggio
- Art. 648-ter del Codice Penale – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-ter.1 del Codice Penale – Autoriciclaggio

### *8.5.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo Commerciale | - Gestione commerciale (S CI/U)<br>- Gestione commerciale (S CD) |
| Processo Approvvigionamenti | - Ricerca e selezione di fornitori di beni e servizi, incarichi professionali |
| Processo Amministrativo | - Fatturazione passiva e gestione pagamenti<br>- Fatturazione attiva e gestione incassi<br>- Gestione risorse finanziarie<br>- Gestione risorse finanziarie: cassa<br>- Gestione risorse finanziarie: rimborsi spese<br>- Gestione sponsorizzazioni ed erogazioni liberali<br>- Adempimenti e predisposizione delle dichiarazioni fiscali |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

## *8.6.I reati informatici e trattamento illecito di dati (Parte Speciale "E")*

### *8.6.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di frode informatica e di trattamento illecito di dati, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con l'art. 7 della Legge 48 del 18 marzo 2008 riguardanti situazioni di:

- falsità, riferita ai documenti informatici;
- violazione di domicilio, concernente l'accesso abusivo, la detenzione/diffusione di codici di accesso, la diffusione di hardware/software atti a danneggiare/interrompere sistemi informatici/telematici;
- inviolabilità dei segreti, quali intercettazione, interruzione, impedimento di comunicazioni informatiche/telematiche, installazione di apparecchiature di intercettazione
- danneggiamento, riferita a informazioni, dati, sistemi informatici e telematici, "semplici" e di "pubblica utilità"
- truffa, individuata come frode informatica, effettuata alterando/operando su informazioni, dati sistemi informatici/telematici, frode informatica del certificatore di firma elettronica.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001 sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 491-bis del Codice Penale – Documenti informatici
- Art. 615-ter del Codice Penale – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615-quater del Codice Penale – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- Art. 615-quinquies del Codice Penale – Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- Art. 617-quater del Codice Penale – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

- Art. 617-quinquies del Codice Penale – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635-bis del Codice Penale – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635-ter del Codice Penale – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635-quater del Codice Penale – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635-quinquies del Codice Penale – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 640-quinquies del Codice Penale – Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

I reati informatici sono integrati con l'inserimento dei reati di frode informatica, e l'inserimento dei reati di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante, di cui all'art. 25 octies.1 D.Lgs.231/2001 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotto dal Decreto Legislativo 184/21 del 8 novembre 2021.

I suddetti reati sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 493-ter del Codice Penale – Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Art. 493-quater del Codice Penale – Delitti di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Art. 640-ter del Codice Penale – Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

In merito ai reati informatici introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, alcuni elementi di riflessione sia in termini di valutazione dei rischi per la Società, sia in termini di principi di comportamento per la prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti.

Rispetto all'analisi del rischio sono individuati alcuni punti specifici per un adeguato sistema che individua i controlli in essere e le possibili azioni di miglioramento da implementare al fine della prevenzione dai suddetti reati.

Rispetto ai principi di comportamento per la prevenzione dai rischi di tali tipologie di reati si possono articolare le considerazioni esposte nel paragrafo che segue come criteri di base del piano dei controlli che in concreto è da attuare per la prevenzione dei rischi dai suddetti reati informatici.

*Fattispecie*

- Il reato si configura quando chiunque si introduce senza autorizzazione in un computer o in un sistema di computer.
- Il reato si configura con la detenzione e la diffusione di codici d'accesso a reti/ sistemi informatici ottenuti in maniera illegale.
- Il reato si configura quando chiunque con l'utilizzo di strumenti e apparecchiature informatiche danneggia un sistema informatico o telematico.
- Il reato si configura con l'intercettazione illecita di comunicazioni informatiche nonché impedimento o interruzione delle stesse.
- Il reato si configura con l'istallazione di apparecchiature aventi lo scopo di intercettare, interrompere e impedire informazioni telematiche.
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità.
- Il reato si configura quando chiunque danneggia qualunque sistema informatico.
- Se il fatto di cui all'articolo 635-quater è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento.
- La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

- I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001 sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli:
    - Art. 167 del D.Lgs. 196/03 Trattamento illecito di dati
    - Art. 168 del D.Lgs. 196/03 Falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante
    - Art. 55 comma 5 del D.Lgs. 231/07 Indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento

*Fattispecie*

- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per se' o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 18, 19, 23, 123, 126 e 130, ovvero in applicazione dell'articolo 129, e' punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da sei a diciotto mesi o, se il fatto consiste nella comunicazione o diffusione, con la reclusione da sei a ventiquattro mesi.
- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per se' o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 17, 20, 21, 22, commi 8 e 11, 25, 26, 27 e 45, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da uno a tre anni.

- Chiunque, nella notificazione di cui all'articolo 37 o in comunicazioni, atti, documenti o dichiarazioni resi o esibiti in un procedimento dinanzi al Garante o nel corso di accertamenti, dichiara o attesta falsamente notizie o circostanze o produce atti o documenti falsi, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

- Chiunque, al fine di trarne profitto per se' o per altri, indebitamente utilizza, non essendone titolare, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 310 a 1.550 euro. Alla stessa pena soggiace chi, al fine di trarne profitto per se' o per altri, falsifica o altera carte di credito o di pagamento o qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, ovvero possiede, cede o acquisisce tali carte o documenti di

provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonche' ordini di pagamento prodotti con essi

#### *8.6.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di ICEL più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo Gestione Sistemi Informativi | - Gestione sistemi informativi |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

### *8.7.I reati ambientali (Parte Speciale "F")*

#### *8.7.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Con l'approvazione del D.Lgs. 121 in data 7 luglio 2011 e la sua successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 177 del 1° Agosto, si è estesa alle Aziende la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali. Con il suddetto decreto è stato anche modificato il D. Lgs. 152/2006 con l'introduzione dei nuovi reati di "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" (nuovo articolo 727-bis c.p.) e di "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" (nuovo articolo 733-bis c.p.). I reati e le sanzioni previste dal D.Lgs. 121/2011 sono entrati in vigore dal 16 Agosto 2011.

In merito ai reati ambientali introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcuni elementi collegati ai controlli in essere e le possibili azioni di miglioramento individuate e da implementare rispetto all'analisi svolta.

Al fine di realizzare tale valutazione e di comprendere adeguatamente i reati ambientali nelle previsioni di protocolli e procedure contenute nel Modello, si evidenziano le seguenti attività svolte come approccio all'analisi dei suddetti reati:

1. Verifica della conformità dell'azienda rispetto alle normative ambientali comunitarie, nazionali e locali e con particolare riferimento ai reati ambientali introdotti con D. Lgs. 121/2011;
2. Valutazione delle modalità con cui vengono gestiti gli aspetti e gli impatti ambientali con particolare riferimento ad elementi quali:
    a. analisi delle risorse dedicate;
    b. investimenti;
    c. formazione del personale sulle tematiche ambientali di interesse aziendale;
    d. procedure e istruzioni per la gestione ambientale dell'azienda;
3. Definizione di report di analisi e eventuali azioni correttive e di miglioramento da implementare rispetto alle situazioni di rischio per le quali i controlli in essere risultano non sufficienti a garantire la prevenzione dei reati stessi.

#### *8.7.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo Gestione ambiente | - Gestione ambiente |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

### *8.8. I Reati contro l'industria e il commercio (Parte Speciale "G")*

#### *8.8.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati commessi nei confronti dell'industria e il commercio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con la Legge 99 del 23 luglio 2009.

- Art. 513 del Codice Penale – Turbata libertà dell'industria o del commercio;
- Art. 513 bis del Codice Penale – Illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- Art. 514 del Codice Penale – Frodi contro le industrie nazionali;
- Art. 515 del Codice Penale – Frode nell'esercizio del commercio;

- Art. 517 del Codice Penale – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- Art. 517 ter del Codice Penale – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

#### *8.8.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo commerciale | - Gestione commerciale (S CI/U)<br>- Gestione commerciale (S CD) |
| Processo di approvvigionamenti | - Gestione acquisti di beni e servizi |
| Processo produttivo | - Progettazione prodotti e rintracciabilità<br>- Produzione e controlli da enti |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

### *8.9. I Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare (Parte Speciale "H")*

#### *8.9.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di cui:

- all'art. 25 quinquies, come modificato dall'art. 6 della L. 29 ottobre 2016 n. 199, reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis del c.p.;

- all'art. 25 duodecies, introdotto dal comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ("Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), integrato con l'inserimento, ad opera dell'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, comma 1 bis (Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina) e dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, comma 1 ter (Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato) che prevede la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'art. 12 (commi 3, 3bis, 3ter e 5) ed all'art. 22 (comma 12-bis) del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- all'art. 25 terdecies, reato di razzismo e xenofobia, introdotto con l'inserimento ad opera dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017).

Il reato di cui all'art. 25 quinquies suddetto punisce l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro comprendendo:

- il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Con riferimento alla condizione di sfruttamento, l'articolo specifica che è indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Inoltre lo stesso articolo specifica che costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Il reato di cui all'art. 25 duodecies sanziona il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, qualora:

- i lavoratori occupati siano in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati siano minori in età non lavorativa;
- i lavoratori occupati siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (ossia l'aver esposto i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

Esso inoltre punisce chiunque, in violazione delle disposizioni del TU dell'immigrazione, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (Art. 12 c.3, D.Lgs. n.286/1998).

Tali reati risultano aggravati se commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; oppure sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto (Art. 12 c.3 ter, D.Lgs. n.286/1998).

Infine punisce chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite dall'art. 12 TU Immigrazione, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del TU dell'immigrazione (Art. 12 c.5, D.Lgs. n.286/1998).

Il reato di cui all'art. 25 terdecies punisce la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si

fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 25 quinquies (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), duodecies (impiego di lavoratori irregolari) e terdecies (razzismo e xenofobia), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603-bis c.p.)
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5; art. 22, commi 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/1998);
- Razzismo e xenofobia (art. 5, comma 2, Legge 20 novembre 2017, n. 167.

#### *8.9.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Gestione del personale | - Selezione ed assunzione del personale<br>- Amministrazione del personale |
| Processo di gestione Sistemi Informativi | - Gestione Sistemi Informativi |
| Processo governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe. |

### *8.10. I reati tributari e di contrabbando (Parte Speciale "I")*

#### *8.10.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce alle seguenti tipologie di reati.

Reati tributari, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con l'art. 39, comma 2, del D.L. n. 124/2019 (c.d. Decreto fiscale), poi convertito in

data 24/12/2019, con modifiche, dalla Legge n. 157/2019 e integrato dall'art. 5 del DL n. 75/2020. L'inserimento dei reati tributari previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato implementato nei cosiddetti reati presupposto con l'art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001:

- Art. 2 c.1 e 2bis del D.Lgs. 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art. 3 del D.Lgs. 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Art. 8 c.1 e c.2bis del D.Lgs. 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art. 10 del D.Lgs. 74/2000 – Occultamento o distruzione di documenti contabili
- Art. 11 del D.Lgs. 74/2000 – Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Con il DL 75/2020 e l'inserimento del comma 1bis dell'art. 25 quinquiesdecies del Decreto vi è la previsione dei reati di cui al decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

Reati di contrabbando, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-sexiesdecies con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 – di attuazione della direttiva UE relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea mediante il diritto penale (c.d. "direttiva PIF"), limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

- ART. 282 D.P.R. N. 43/1973 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
- ART. 284 D.P.R. N. 43/1973 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
- ART. 285 D.P.R. N. 43/1973 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
- ART. 287 D.P.R. N. 43/1973 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
- ART. 291 D.P.R. N. 43/1973 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- ART. 292 D.P.R. N. 43/1973 - Altri casi di contrabbando;

- ART. 294 D.P.R. N. 43/1973 - Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato.

### *8.10.2. PROCESSI A RISCHIO*

Le aree di attività di Icel più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

| Area di attività | Processo |
|---|---|
| Processo Commerciale | - Gestione commerciale (S CI/U)<br>- Gestione commerciale (S CD) |
| Processo Approvvigionamenti | - Ricerca e selezione di fornitori di beni e servizi, incarichi professionali |
| Processo Amministrativo | - Fatturazione attiva e gestione incassi<br>- Fatturazione attiva – Gestione esportazioni extra UE<br>- Fatturazione passiva e gestione pagamenti<br>- Adempimenti e predisposizione delle dichiarazioni fiscali |
| Processo Governance | - Gestione responsabilità CdA e deleghe |

## *8.11. I delitti di criminalità organizzata, i reati transnazionali e l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci*

### *8.11.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di cui: all'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001 "Delitti di criminalità organizzata", inserito dalla legge del 15 luglio 2009 n. 94; all'art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", inserito dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 art. 4; alla legge 146/2006, art. 10 "Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale".

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 24 ter (delitti di criminalità

organizzata), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 416 del Codice Penale – Associazione per delinquere;
- Art. 416 bis del Codice Penale – Associazione di tipo mafioso
- Art. 416 ter del Codice Penale – Scambio elettorale politico-mafioso;
- Art. 416 c.6 del Codice Penale – Reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 c. 3 bis del D.Lgs. n. 286/1998 in relazione al c. 3 dello stesso articolo;
- Artt. 600, 601 e 602 del Codice Penale – Riduzione o al mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi;
- Art. 630 del Codice Penale – Associazione finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione;
- Art. 74 D.P.R. n. 309/1990 – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- Art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110 – Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 377 bis del Codice Penale – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Infine, la legge 146/2006, art. 10 "Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale" ha ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite in materia di criminalità organizzata transnazionale adottata dall'assemblea generale in data 11 novembre 2000, nonché i tre protocolli ad essa allegati relativi alla tratta di persone, alla fabbricazione ed al traffico illecito di armi e munizioni ed al traffico illecito di migranti. Il sistema è finalizzato a rendere effettivo il sistema di repressione globale nei confronti della criminalità internazionale. Tale ratifica, pur non operando direttamente all'interno del D.Lgs 231/01, introduce una serie di disposizioni che hanno effetto diretto nel sistema di diritto penale sostanziale interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche, in forza delle

disposizioni degli art. 3 e 10 L. 146/06.

Ai fini dell'applicabilità della normativa è necessario che elemento costitutivo del reato posto in essere sia la sua transnazionalità, ossia che il reato:

a) sia commesso in più di uno Stato
b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato
c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

#### *8.11.2. PROCESSI A RISCHIO*

In merito ai suddetti reati introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcun rischio significativo tale da imporre misure particolari per la prevenzione dei reati suddetti.

### *8.12. I reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico*

#### *8.12.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di terrorismo, secondo le fattispecie previste con la L. 7/2003 ed indicati all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

**A) Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**

#### *8.12.2. PROCESSI A RISCHIO*

In merito ai suddetti reati introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcun rischio significativo tale da imporre misure particolari per la prevenzione dei reati suddetti.

## *8.13. I reati di insider trading (abuso di informazioni privilegiate) e Market Abuse (manipolazione del mercato)*

### *8.13.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di market abuse e insider trading, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con con legge 62/2005, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

**A) Abuso di informazioni privilegiate**

**B) Manipolazione del mercato**

### *8.13.2. PROCESSI A RISCHIO*

In merito ai suddetti reati introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcun rischio significativo tale da imporre misure particolari per la prevenzione dei reati suddetti.

## *8.14. Delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*

### *8.14.1. TIPOLOGIA DI REATI*

Il presente paragrafo si riferisce ai reati contro il patrimonio culturale, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con legge 22/2022 ed indicati agli artt. 25-septiesdecies e duodevicies del d.lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società.

**A) Delitti contro il patrimonio culturale**

**B) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

### *8.14.2. PROCESSI A RISCHIO*

In merito ai suddetti reati introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcun rischio significativo tale da imporre misure particolari per la prevenzione dei reati suddetti.

## 9. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, Icel si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

In tal senso il Modello prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Il sistema di segnalazioni in Icel segue la procedura di segnalazioni delle violazioni al Modello, nel rispetto delle previsioni di tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato e di protezione dalle ritorsioni di cui al D.Lgs. n.24 del 10/03/2023 (di seguito anche "D.Lgs. 24/2023"). Le segnalazioni delle violazioni al Modello sono comunicate secondo la suddetta procedura al gestore del canale di segnalazione interno di Icel, che valuta anche l'opportunità della condivisione con l'Organismo di Vigilanza della società, con utilizzo della modalità informatica e con anche la possibilità, su richiesta della persona segnalante, di effettuare la segnalazione oralmente mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione interno di Icel secondo i termini individuati nella procedura suddetta.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a soci e dipendenti di Icel e per la loro formazione.

## *9.1. Piano di comunicazione e formazione verso Soci e Dipendenti*

Diffusione del Modello con consegna dello stesso in attuazione di:

- Comunicazione a tutti i dipendenti dell'avvenuta adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 in formato elettronico o cartaceo.
- Comunicazione a tutti i Soci e dipendenti delle parti operative del Modello di loro interesse;
- Consegna ai nuovi Soci e dipendenti di un'apposita informativa sul Modello adottato (es. informativa specifica da consegnare insieme ad altra documentazione al momento dell'assunzione);
- Formazione da parte dei responsabili ai propri dipendenti gerarchici, finalizzata ad illustrare i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

## *9.2. Piano di Comunicazione e Formazione verso i Collaboratori/Professionisti*

Comunicazione a tutti i soggetti/partner che intrattengano con Icel rapporti contrattualmente regolati (es. convenzioni, contratti quadro per acquisti/conferimenti, ecc.) dell'avvenuta adozione del modello.

Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello.

# 10. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI AL MODELLO

## *10.1. La norma sul whistleblowing e la procedura di applicazione in Icel*

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche D.lgs. 24/2023) ha modificato e integrato le norme di riferimento relative alla disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Con il D.Lgs. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023 e completamente operativo per i soggetti coinvolti indicati nella norma dal 17 dicembre 2023, vengono individuate le norme di attuazione sul whistleblowing in recepimento della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019. Il suddetto Decreto individua:

- le violazioni oggetto di possibile segnalazione, indicando anche quelle escluse dall'applicazione della suddetta normativa (art. 1);
- le definizioni rispetto all'oggetto ed ai soggetti individuati nella presente normativa (art. 2);
- l'ambito di applicazione soggettivo della normativa (art. 3);
- i canali di segnalazione, interni ed esterni, le caratteristiche e le modalità di gestione degli stessi, le condizioni per l'effettuazione delle segnalazioni (artt. 4-7);
- il ruolo dell'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) e le linee guida di riferimento relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (artt. 8-11);
- gli obblighi di riservatezza e le modalità di trattamento dei dati personali e di gestione della conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni (artt. 12-14);
- le misure di protezione con previsione dei presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni della responsabilità nel caso di violazioni di segreto a seguito delle segnalazioni, le sanzioni previste (artt. 16-21).

Con riferimento alla previsione di segnalazioni esterne, all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 sono indicate le condizioni per l'effettuazione di tale tipologia di segnalazioni e in particolare quando:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In relazione anche a quanto previsto dalla suddetta normativa, il modello 231 di Icel prevede l'implementazione di una apposita procedura **(Allegato 7 di Parte Generale del Modello 231)**, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello, con il quale un soggetto operante per conto della Società contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società. Lo scopo principale del whistleblowing è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

### *10.2. Finalità della procedura di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)*

La procedura di segnalazione delle violazioni individua chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e, in specifico, a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico adottati da Icel e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Gestore del canale di segnalazione interno e la loro condivisione con l'Organismo di Vigilanza di Icel.

Inoltre, la procedura è tesa a:

a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del

presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in malafede;

b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;

c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

### *10.3. Ambito di applicazione della procedura e soggetti coinvolti*

La procedura di segnalazione delle violazioni è parte integrante del Modello 231 di Icel e si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- componenti del Consiglio di Amministrazione della Società
- componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- soci-lavoratori e dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Icel e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti e tirocinanti, lavoratori a contratto ed a progetto, ecc..);
- coloro che operano, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con Icel (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici; consulenti; fornitori della Società).

### *10.4. Oggetto della segnalazione*

Oggetto della segnalazione può essere qualunque condotta posta in violazione di normative nazionali o europee compreso, in specifico, la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del

Codice Etico adottati da Icel, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 dell'Ente, da parte di esponenti di Icel nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure di riferimento indicate quali parti integranti del Modello 231;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante.
Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle regolamentazioni interne ed alle procedure di competenza delle strutture della Società ed a quanto previsto in questi casi nella suddetta procedura di gestione delle segnalazioni.

### *10.5. Procedura di gestione delle segnalazioni*

Ogni segnalazione è inviata al Gestore delle segnalazioni individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società e specificamente indicato nella procedura operativa di cui all'Allegato 7 di Parte Generale del Modello, secondo i canali attivati da Icel, così come previsto dalla procedura di whistleblowing adottata e dalla piattaforma informatica implementata per la presentazione delle segnalazioni di violazioni.

Su richiesta della persona segnalante, la segnalazione può essere fatta anche oralmente mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione

interno della Società, fissato entro un termine ragionevole e, comunque, non superiore a 15 giorni dalla richiesta.

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, la procedura attivata da Icel per la gestione delle segnalazioni comprende i seguenti elementi:

a) canali per ricevere le segnalazioni che siano progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato;

b) un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento;

c) l'individuazione dei soggetti componenti il Gestore delle segnalazioni, competenti per dare seguito alle stesse, che mantengono la comunicazione con la persona segnalante e, se necessario, procedono alla richiesta di ulteriori informazioni fornendo un riscontro a quest'ultima, valutando la condivisione della segnalazione anche con l'Organismo di Vigilanza della Società;

d) un seguito diligente della gestione della segnalazione da parte dei suddetti soggetti designati, di cui alla lettera c);

e) un termine ragionevole per dare un riscontro, non superiore a tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, se non è stato inviato alcun avviso alla persona segnalante, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dall'effettuazione della segnalazione;

f) la fornitura di informazioni chiare e facilmente accessibili sulla procedura per effettuare segnalazioni. In tal senso Icel promuove un'attività formativa interna nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori che abbia quale contenuto principale, a titolo esemplificativo, l'indicazione:

   - dei tratti principali del sistema di whistleblowing;
   - dell'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello;
   - del materiale funzionamento e delle modalità di accesso agli strumenti impiegati per il sistema di segnalazione previsto.

Il Gestore delle segnalazioni e Organismo di Vigilanza di Icel monitorano le attività di informazione effettuate dalla Società verso i propri stakeholder interni ed esterni al fine di favorire la divulgazione della suddetta procedura di segnalazione delle violazioni.

Nel rispetto di quanto indicato all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 sono garantite le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale di Anticorruzione secondo i canali e le modalità previsti dagli artt. 7 e 8 del suddetto decreto.

### *10.6. Esame e valutazione delle segnalazioni*

I soggetti gestori preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni (di seguito anche "Gestore") agiscono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il Gestore svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Gestore può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione**:
    - Soggetto Gestore che riceve le segnalazioni;
- **Istruttoria ed accertamento**:
    - Il Gestore valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione – se noto – o i soggetti menzionati nella medesima; valuta il coinvolgimento dell'Organismo di

Vigilanza della Società in relazione anche ai contenuti della segnalazione e, ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o, in condivisone con l'Organismo di Vigilanza, richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico ovvero il soggetto gestore delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, esso procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni, in condivisione con l'Organismo di Vigilanza della Società, all'Amministratore delegato ed al Presidente del C.d.A. e al Presidente del Collegio Sindacale, e alla prima riunione successiva, al Consiglio di Amministrazione della Società.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, l'Ente potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Gestore è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute esclusivamente del Gestore ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Gestore delle segnalazioni si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito esclusivamente al Gestore ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

Il Gestore delle segnalazioni non conserva informazioni eccedenti quelle necessarie alla gestione delle segnalazioni ricevute. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

## *10.7. Tutela del segnalante e del segnalato*

### *10.7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE*

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.
È compito del Gestore garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.
Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Gestore a responsabilità.
In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia

indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagevoli o intollerabili.

### *10.7.2. TUTELA DEL SEGNALATO*

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della riservatezza del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).
Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## *10.8. Segnalazioni vietate*

Le segnalazioni devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali. In tal senso è fatto divieto:

- al ricorso ad espressioni ingiuriose;
- all'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- all'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

### *10.9. Obblighi di riservatezza e trattamento dati personali*

La procedura di segnalazione delle violazioni è attuata da Icel nel rispetto di quanto previsto in tema di obblighi di riservatezza e di trattamento dati personali ai sensi rispettivamente degli articoli 12 e 13 del D.Lgs. 24/2023.

# 11.SISTEMA DISCIPLINARE

## *11.1. Principi Generali*

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Inoltre, il Modello prevede misure e strumenti atti a tutelare contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti chi, in ragione delle funzioni svolte sia venuto a conoscenza di elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 ed abbia operato in tal senso segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Operando nel rispetto della previsione dell'art. 6 del Decreto 231 (comma 2 bis) e con riferimento agli artt. 17 e 19 del D.Lgs. 24/2023, nel sistema disciplinare adottato nel Modello 231 sono vietati atti di ritorsione e/o discriminatori come definiti nel suddetto decreto e sono previste sanzioni, ai sensi dell'art. 21 del suddetto decreto, nei confronti di chi ostacola le segnalazioni o viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Come previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. 24/2023, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis del suddetto articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Come previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. 24/2023, qualsiasi atto o provvedimento assunto dalla Società in violazione del divieto di ritorsione (di cui all'art. 17 del suddetto decreto) sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o

dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione (come previsto dal suddetto decreto) e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione suddetto.

Come previsto dal suddetto articolo 17 del D.Lgs. 24/2023, è del datore di lavoro l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.

Nel rispetto delle previsioni normative sopra citate, Icel prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera del CdA, dalla Direzione di Icel secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

### *11.2. Sanzioni applicabili ai dipendenti*

1) **Provvedimenti di richiamo verbale o di ammonizione scritta** per il lavoratore che violi, colposamente, le procedure interne previste dal presente Modello (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si rende passibile della sanzione qui descritta colui che non osservi le procedure previste; che ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, nelle forme e con le modalità stabilite dal Modello; che ometta di effettuare i controlli richiesti, ecc.), ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso.
2) **Provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione** per il lavoratore che violi, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, le procedure interne previste nel presente Modello; ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un

comportamento non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo.

3) **Provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni** per il lavoratore che a causa della violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero attraverso l'adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Icel, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio.

4) **Provvedimento del licenziamento** per il lavoratore che dolosamente assuma, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento palesemente in violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal Decreto e, pertanto, in grado di ingenerare la responsabilità della Società a termini del Decreto, comportando la comminazione a carico della medesima delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Il tipo e la determinazione dell'entità di ciascuna delle sanzioni sopra esposte saranno commisurati, in conformità a quanto previsto dal CCNL vigente in Icel, in base:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dipendente, anche con riguardo alla prevedibilità degli esiti della propria condotta;
- alla condotta complessiva del dipendente in seno alla Società, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni ed al livello di preparazione professionale del dipendente;
- alla posizione funzionale, all'interno della struttura organizzativa della Società, delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- ad ogni altra circostanza rilevante per la responsabilità disciplinare e penale del dipendente.

Il potere di procedere all'accertamento delle infrazioni, di adottare i relativi procedimenti disciplinari e di provvedere all'irrogazione delle conseguenti sanzioni, spetta, nei limiti della rispettiva competenza, al Presidente ed al Direttore Generale.

L'adeguatezza e l'efficacia del presente Sistema Disciplinare viene costantemente verificata dall'Organismo di Vigilanza.

### *11.3. Sanzioni applicabili a Dirigenti, Amministratori, Collaboratori esterni e Professionisti*

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

#### Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero di assunzione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento palesemente non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo, si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili le misure ed i provvedimenti più idonei, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti vigente in Icel, fermo in ogni caso il provvedimento del licenziamento, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

#### Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle procedure interne previste nel presente Modello da parte di singoli Amministratori di Icel, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare dei fatti, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa, i quali procederanno a valutare e ad assumere tutte le opportune iniziative consentite dalla vigente normativa, ferma in ogni caso la revoca dall'incarico per l'Amministratore responsabile, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

#### Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento dei Collaboratori esterni o dei Partner di Icel in contrasto con le procedure interne previste nel presente Modello e che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco alla commissione di uno qualsiasi dei reati contemplati dal Decreto, e dunque tale da comportare il rischio oggettivo della comminazione a carico della Società delle sanzioni previste dal medesimo Decreto, sarà ritenuto un grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e costituirà causa di risoluzione del contratto in essere tra Icel ed il/i Collaboratore/i o Partner responsabile/i.

Tale ipotesi dovrà essere espressamente ed adeguatamente disciplinata da apposita clausola risolutiva espressa del contratto concernente ogni singolo rapporto commerciale o di collaborazione, al fine di terminare il relativo rapporto contrattuale, fatto salvo, in ogni caso, il diritto di Icel di pretendere il risarcimento dei danni, ove da tale comportamento derivi concreto nocumento alla Società (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, costituisce danno risarcibile una sanzione, da parte dell'Autorità Giudiziaria a carico di Icel, a causa di un fatto illecito commesso da Collaboratori esterni o Partner della stessa).

Ogni rapporto contrattuale o di collaborazione, pertanto, dovrà essere disciplinato da contratto in forma scritta che risponda ai requisiti sopra esposti.

## 12. PROTOCOLLI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

### *12.1. Regole Generali di comportamento per la sicurezza*

Il Protocollo contiene prescrizioni atte ad evitare che una gestione inefficace dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa procurare qualsiasi vantaggio o interesse, non solo di tipo economico in termini di mancati investimenti o loro differimento, alla società, attraverso comportamenti idonei a integrare, anche tramite azioni od omissioni, le fattispecie di reato considerate, avendo presente che assume rilevanza ogni tipologia di attività finalizzata a sviluppare ed assicurare un sistema di prevenzione e protezione dei rischi esistenti sul luogo di lavoro, nei singoli ambiti aziendali. La struttura del Protocollo risponde all'esigenza di coniugare i requisiti normativi con le caratteristiche dei processi operativi, avendo presente che la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è materia che pervade ogni ambito e attività aziendale; pertanto i processi operativi interessati a livello della società sono quelli di:

- gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro che compete al datore di lavoro, sotto la cui responsabilità avviene la definizione della politica aziendale in materia;
- gestione dei cantieri (artt. 88 ss., D.Lgs. 09 aprile 2008, n. 81, Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, c.d. TUSSL) che compete al committente ed è rimessa alla propria responsabilità;
- gestione dei contratti di appalto, contratti di opera, contratti di somministrazione (art. 26, TUSSL) e di outsourcing che compete al datore di lavoro e al committente ed è affidato alla responsabilità di entrambi per gli ambiti di rispettiva pertinenza.

### *12.2. Destinatari della Parte Speciale: Principi Generali di comportamento e di attuazione*

Il Responsabile della Sicurezza sul Lavoro è il primo destinatario degli obblighi e delle prescrizioni contenute nel protocollo, e provvede per quanto di propria competenza e attraverso le figure Delegate a:

- osservare e far osservare i contenuti del presente protocollo;
- diffondere i contenuti del presente protocollo e di tutte le procedure sottostanti, anche a seguito di eventuali modifiche ed aggiornamenti, a tutte le persone coinvolte nell'operatività (compresi i neo-assunti), attraverso specifiche iniziative di formazione, avvalendosi, se del caso, del supporto dell'Organismo di Vigilanza;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia del protocollo o che comporti la necessità di eventuali modifiche ed aggiornamenti dello stesso (per esempio, modifiche normative e regolamentari, mutamenti nella gestione delle attività in oggetto, modifiche della struttura organizzativa e delle funzioni coinvolte nello svolgimento delle attività, ecc.).

È fatto obbligo a ciascuno dei soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro di ricorrere al Responsabile della Sicurezza sul Lavoro che assumerà le decisioni del caso, in linea con quanto espressamente previsto dai Principi generali di riferimento e, se necessario, coinvolgendo l'Organismo di Vigilanza.
Tutte le persone – ora richiamate – coinvolte nell'operatività di cui al presente protocollo sono anche responsabili dell'archiviazione delle opportune evidenze documentali, ciascuno per quanto di propria competenza.

### *12.3. Aree a Rischio*

Al fine di determinare le attività ritenute sensibili con riferimento ai reati suddetti, è necessaria un'analisi con i seguenti obiettivi:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- valutare l'efficacia delle procedure e pratiche di gestione esistenti nella prevenzione e controllo di tali reati;
- individuare le possibili criticità e le eventuali azioni di miglioramento o correttive da adottare.

A tal fine, è richiesta l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività espletata e del relativo sistema organizzativo. La raccolta di tali informazioni, oltre che attraverso l'analisi documentale, deve

essere svolta mediante l'effettuazione di interviste al management della società, in ragione delle responsabilità apicali rivestite nell'ambito delle singole attività a rischio. Le interviste sono finalizzate a identificare quelle attività che risultano idonee, per lo meno astrattamente, a configurare alcuni dei reati di cui al Decreto.

### *12.4. Il Sistema dei Controlli*

Il sistema dei controlli applicabili alle attività individuate è stato definito utilizzando come riferimento il d.lgs 81/2008.
Di seguito sono riportati gli standard di controllo applicabili:

a) struttura deleghe – deve essere definita la gerarchia dei poteri (linee di riporto) con una dettagliata descrizione dei compiti e responsabilità;
b) segregazione dei compiti – deve esistere segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue, chi contabilizza e chi controlla una determinata operazione, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
c) norme interne – deve essere effettuata la formalizzazione delle attività, evidenziando gli opportuni punti di controllo. Le operazioni aziendali devono essere regolate da una procedura definita e le attività estemporanee devono ottemperare almeno al principio della verificabilità;
d) poteri autorizzativi e di firma – il Sistema delle Deleghe interne e delle procure ad agire verso l'esterno deve essere coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedere una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
e) tracciabilità – ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua in modo tale che sia possibile in ogni momento l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle stesse;
f) segnalazione anomalie – deve esistere un sistema di controllo di gestione in grado di segnalare l'insorgere di situazioni di criticità.

### *12.5. Controlli Specifici*

In particolare, le responsabilità sulla sicurezza sul lavoro sono condivise con il Responsabile della Sicurezza sul Lavoro che ha il compito di attuare il sistema normativo vigente in materia di sicurezza sul lavoro secondo quanto contenuto nel d.lgs. 81/2008 ed alla stretta osservanza alle norme imperative vigenti, delle disposizioni di qualsiasi forma impartite dalle autorità competenti, delle regole suggerite dall'esperienza tecnica specifica, nonché di quelle generali di prudenza

e diligenza idonee a eliminare i rischi e a prevenire le conseguenze di danni sulla sicurezza sul lavoro.
Il Modello deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi all'art. 30 d.lgs. 81/08:

1. rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di formazione ed informazione dei lavoratori;
6. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
7. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
8. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
9. previsione di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta registrazione delle attività che precedono;
10. articolazione di funzioni in funzione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di dell'attività svolta un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e dell'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico."