



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.  
231/01*

# Parte generale

4 dicembre 2020  
(rev. 2)

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b><i>PREMESSA</i></b> .....	<b>4</b>
1.1	Storia e profilo della Società .....	4
1.2	Mission della Società .....	4
1.3	Sommario operativo .....	4
<b>2</b>	<b><i>L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D. LGS. 231/01</i></b> .....	<b>6</b>
2.1	Introduzione .....	6
2.2	Categorie di reati di cui al D. Lgs. 231/01.....	6
2.3	Soggetti destinatari del D. Lgs. 231/01 .....	6
2.4	Sanzioni irrogabili all'ente .....	7
2.5	Modelli di organizzazione e gestione – Valore esimente del Modello.....	8
<b>3</b>	<b><i>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E SUOI CONTENUTI</i></b> .....	<b>9</b>
3.1	Contenuti del Modello di organizzazione e gestione.....	9
3.2	Destinatari del Modello di Organizzazione della Società.....	9
3.3	Legge nazionale e internazionale .....	10
3.4	Statuto Sociale.....	10
3.5	Codice Etico .....	10
3.6	Linee di Condotta .....	10
3.7	Norme emanate ai fini del D. Lgs. 231/01 .....	10
3.8	Altre norme interne .....	11
3.9	Procedure e circolari interne.....	11
3.10	Sistema dei controlli interni.....	11
<b>4</b>	<b><i>STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</i></b> .....	<b>11</b>
4.1	Struttura del Modello .....	11
4.2	Definizione dei protocolli.....	13
<b>5</b>	<b><i>GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ</i></b> .....	<b>14</b>
5.1	Statuto Sociale.....	14
5.2	Organi societari .....	14
5.3	Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	14
5.4	Organismo di Vigilanza.....	15
<b>6</b>	<b><i>MAPPATURA E VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO 231</i></b> .....	<b>16</b>
6.1	Gruppo di lavoro .....	16
6.2	Metodologia di mappatura e di valutazione delle aree di rischio (Parte speciale A).....	16
6.3	Valutazione preliminare delle funzioni a rischio (Parte speciale B).....	17
6.4	Mappatura dei processi sensibili (Parte speciale C) .....	17
<b>7</b>	<b><i>ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01</i></b> .....	<b>18</b>
7.1	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza e suoi requisiti .....	18
7.2	Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	19

7.3	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
7.4	Verifiche e controlli sul Modello dell' Organismo di Vigilanza .....	20
7.5	Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza .....	20
7.6	Raccolta e conservazione delle informazioni .....	20
7.7	Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.....	21
<b>8</b>	<b>CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>22</b>
8.1	Responsabilità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello .....	22
8.2	Ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'aggiornamento e adeguamento del Modello .....	22
8.3	Rilevanza delle modifiche del Modello.....	22
<b>9</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI.....</b>	<b>23</b>
9.1	Politica di gestione e di diffusione delle informazioni .....	23
9.2	Diffusione del Modello e formazione.....	23
9.3	Clausole contrattuali con terzi e fornitori .....	23
<b>10</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>24</b>
10.1	Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio .....	24
10.2	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	24
10.3	Misure nei confronti dei Dirigenti .....	25
10.3.1	Lettera di richiamo .....	25
10.3.2	Risoluzione del rapporto .....	25
10.4	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	25
10.5	Misure nei confronti di altri Destinatari .....	25
10.6	Misure a tutela e a sanzione del segnalante .....	26
<b>11</b>	<b>DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE.....</b>	<b>27</b>
<b>12</b>	<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>28</b>
12.1	Aspetti generali.....	28
<b>13</b>	<b>ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE .....</b>	<b>29</b>

## 1 PREMESSA

### 1.1 *Storia e profilo della Società*

Intesys è una Technological Digital Agency che integra competenze strategiche di marketing digitale e competenze tecnologiche per offrire un vantaggio concreto nella gestione delle relazioni digitali e per far emergere nuovi elementi di competitività.

Dal 1995 è partner nella creazione e gestione di progetti di digital marketing, brand site, portali e nella pianificazione e realizzazione di progetti e-commerce e attività nei Social Media, software enterprise, integrazione di sistemi e di applicazioni e architetture orientate a servizi.

Intesys realizza progetti, servizi e prodotti in ambito digital enterprise con l'obiettivo di ottimizzare i processi di business aziendali. Si propone come partner nella consulenza e progettazione di soluzioni digitali in grado di ottimizzare i processi di business aziendali legati alla gestione del dato e delle interazioni digitali con i propri stakeholder:

- Progettazione e sviluppo di portali dedicati.
- Sistemi di prenotazione e pagamento online.
- Gestione di processi aziendali attraverso intranet collaborative.
- Gestione di Identity Management con architetture basate su Single Sign On.
- Sviluppo software in ambiente Liferay, Magento, e Ruby On Rails.
- Consulenza di Business Process Management.
- 

Intesys S.r.l., è di proprietà un gruppo di persone fisiche che detengono il 100% delle quote. Intesys S.r.l. controlla 3 società: Intesys Networking S.r.l. al 100%, Intesys Openway al 70% e I-green Energy al 100%.

### 1.2 *Mission della Società*

Realizzare partnership per accelerare il business dei clienti. Intesys costruisce relazioni collaborative solide e durature per la realizzazione di strumenti strategici capaci di accelerare la competitività dei propri clienti nel segmento del proprio business. Obiettivo di Intesys è infatti realizzare progetti, servizi e prodotti in ambito digital ed enterprise, per rendere redditiva la presenza online delle aziende e per integrare e ottimizzare i processi di business.

Per questo scopo, Intesys orienta la propria attività imprenditoriale verso obiettivi multidimensionali non esclusivamente legati all'aspetto economico-finanziario:

- considera l'innovazione tecnologica e l'utilizzo di standard e tecnologie aperte come i tratti distintivi delle proprie proposte e soluzioni,
- crede nella qualità come processo,
- identifica procedure e prassi organizzative con l'obiettivo di raggiungere elevati livelli di competenza tecnologica, di soddisfazione del cliente, di partecipazione e qualificazione dei collaboratori, di responsabilità sociale di impresa.

È dunque un investimento che, nelle intenzioni di Intesys, non deve stravolgere le procedure operative dell'azienda ma arricchire, integrare e migliorare la sua intera attività.

### 1.3 *Sommario operativo*

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti <sup>1</sup> che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

---

<sup>1</sup> Per la definizione di ente si veda il successivo paragrafo 3.2 "Destinatari del Modello".

L'innovazione normativa, al momento della sua introduzione, ha rivestito grande rilevanza, in quanto ha sancito che l'ente è responsabile per i reati commessi dai propri vertici aziendali (soggetti "apicali") o anche da semplici dipendenti (soggetti "sottoposti"), purché questi abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto Legislativo prevede che l'ente sia responsabile soltanto nel caso di reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai numeri 1 e 2.

La responsabilità viene meno se l'ente prova:

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

L'adozione di modelli organizzativi e gestionali e la creazione di organismi di vigilanza con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello costituiscono mezzi idonei di prevenzione dei reati commessi da dipendenti e funzionari - permettendo anche interventi sul piano disciplinare - ed evitano l'estensione della responsabilità dal soggetto che ha commesso il reato alla società.

La mancata adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti, incidendo direttamente sugli interessi economici dei soci, nel caso di applicazioni delle sanzioni. Conseguentemente, in caso di illecito, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di "esonero" dalla responsabilità.

Pertanto, nonostante l'adozione di tali modelli sia facoltativa, essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente prevista dalla legge in oggetto.

Diventa così necessario eseguire un accurato monitoraggio dei rischi (in quale settore aziendale e come si possono verificare eventi pregiudizievoli), prima di progettare un adeguato sistema di controllo preventivo tale da garantire che i rischi siano ridotti ad un livello accettabile.

## 2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D. LGS. 231/01

### 2.1 *Introduzione*

Il D. Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01, da parte di soggetti Apicali o dei soggetti Sottoposti (collettivamente, i "Destinatari"), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Intesys S.r.l. non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01).

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero da Apicali o Sottoposti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

1. se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
2. se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
3. se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

### 2.2 *Categorie di reati di cui al D. Lgs. 231/01*

I Reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni. La responsabilità non consegue, dunque, a ogni indistinta ipotesi delittuosa, pur commessa nell'interesse o vantaggio dell'Ente.

Nell'"Allegato A – Fattispecie dei Reati e previste dal D. Lgs. 231/01 e modalità di commissione", sono elencati tutti i Reati ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto. Si tratta, inter alia, di reati in materia societaria e contabile, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati contro l'industria e il commercio, reati tributari.

### 2.3 *Soggetti destinatari del D. Lgs. 231/01*

La legge indica quali soggetti destinatari:

- gli enti forniti di personalità giuridica
- le società fornite di personalità giuridica
- le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, co. 2).

Il decreto legislativo individua in primo luogo gli enti forniti di personalità giuridica. Si tratta di soggetti che godono dell'autonomia patrimoniale, differenziati dai restanti enti che, pur essendo autonomi soggetti di diritto, non hanno la distinzione del patrimonio comune da quello dei singoli soci o associati.

Pertanto i principali soggetti destinatari sono i seguenti:

- enti forniti di personalità giuridica
- società di capitali
- società cooperative
- fondazioni
- associazioni riconosciute
- enti privati e pubblici economici
- enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo

- enti privi di personalità giuridica
- società di persone
- GEIE (Gruppi Europei di Interesse Economico)
- consorzi
- associazioni non riconosciute.

I soggetti esclusi dalla disciplina sono invece:

- lo Stato
- gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni)
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3).

Fra gli enti esclusi vi sono quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali ad esempio:

- i partiti politici
- i sindacati dei lavoratori
- le due Camere del Parlamento
- il Segretario Generale della Presidenza della Repubblica
- la Corte Costituzionale
- il Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro
- il Consiglio Superiore della Magistratura.

Sono escluse dalla normativa in esame le imprese esercitate in forma individuale anche se sotto forma di impresa familiare.

## **2.4 Sanzioni irrogabili all'ente**

Ai sensi del D. Lgs. 231/01, le sanzioni irrogabili all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dal reato sono:

- la sanzione pecuniaria
- le sanzioni interdittive
- la confisca
- la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote. L'importo di una quota, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il valore della quota è fissato, inoltre, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati, per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero soggetti all'altrui direzione, qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della Cancelleria del giudice e a spese dell'Ente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

## **2.5 Modelli di organizzazione e gestione – Valore esimente del Modello**

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponda se prova che:

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica, e quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, quindi, per quanto riguarda la responsabilità degli enti, un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante* in adozione del criterio della prognosi postuma, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



### 3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E SUOI CONTENUTI

#### 3.1 *Contenuti del Modello di organizzazione e gestione*

Intesys S.r.l., in coerenza con il proprio sistema di governance e con gli standard etici che si è data, ha adottato un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/01 (di seguito il “Modello”).

Il presente documento contiene un’illustrazione generale e sintetica del Modello e delle principali disposizioni finalizzate alla prevenzione della commissione o della tentata commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell’art. 6 del D. Lgs.231/01 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di Intesys S.r.l., illustrato nel presente documento e nei suoi allegati, è costituito dall’insieme organico dei principi, regole, procedure e disposizioni interne, circolari, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell’attività sociale e strumentale. Il modello è finalizzato alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili per la prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Tali disposizioni possono essere scritte o orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee.

#### 3.2 *Destinatari del Modello di Organizzazione della Società*

Il presente Modello è oggetto di applicazione da parte del Consiglio di Amministrazione e da tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Intesys S.r.l..

In particolare, i Fornitori e i Partner di Intesys S.r.l., come anche i Collaboratori esterni, sono tenuti a osservare il Codice Etico quando trattano o agiscono in nome e per conto di Intesys S.r.l.

Tutti questi soggetti, sia interni che esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per Intesys S.r.l. (es. Procuratori, Agenti, Appaltatori, Collaboratori a qualsiasi titolo, Consulenti, Professionisti incaricati, Fornitori, Partner Commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), sono definiti nel modello anche con il termine di “*Destinatari*”.

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono a:

- Le disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- Il Codice Etico
- Le Linee di condotta
- Le norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01
- Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione
- Le verbalizzazioni e le eventuali deliberazioni dei Comitati come previsti dal sistema di Governance in essere
- Le risoluzioni/circolari della Direzione
- Le procedure interne, le istruzioni operative, gli organigrammi, i mansionari, dei sistemi gestionali della qualità, dell’ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro
- Le procedure interne facenti esplicito riferimento al Modello ed introdotte a mitigazione il rischio di reato e ad integrazione di quelle sopra indicate
- Le disposizioni di servizio (circolari) emesse dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici

- I contenuti della formazione del Personale dipendente e dei Collaboratori
- Le previsioni del sistema disciplinare di cui ai CCNL

Tutte le norme, introdotte dalle fonti di cui sopra, sono parti integranti del Modello Organizzativo. Il costante aggiornamento del Modello è compito di coloro che hanno la competenza di emanare le norme di cui sopra, ognuno per l'ambito rispettivamente affidatogli,

### **3.3 Legge nazionale e internazionale**

I Destinatari sono tenuti all'osservanza dei precetti posti da fonti normative pubbliche, italiane o straniere, statuali, regionali o locali, di rango costituzionale, primario o secondario.

Intesys S.r.l., coerentemente con l'impegno di legalità riflesso nel Codice Etico, ritiene di imporre espressamente l'osservanza della legge, dando così anche a tale fonte rilievo contrattuale ed incorporando così anche tali norme nel Modello.

È opportuno ricordare che l'osservanza della legge è richiesta indipendentemente dall'effettiva conoscenza che il soggetto ne abbia. È pertanto compito di ciascuno conoscere e osservare le norme di legge, in particolare quelle attinenti al proprio settore di attività. In caso di dubbi sulla portata o sull'interpretazione di norme di legge vanno interpellate le competenti strutture aziendali.

### **3.4 Statuto Sociale**

Lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario di Intesys S.r.l. Alcuni principi del governo societario sono posti dallo Statuto, gli aspetti specifici del sistema di Governance di Intesys S.r.l. sono riportati al Cap. 5.

### **3.5 Codice Etico**

Il Codice Etico attribuisce particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno verso la Società e gli stakeholders, nella convinzione che la competitività e la ricerca del profitto si debbano accompagnare alla sensibilità etica, al coinvolgimento sociale ed al rispetto per l'ambiente.

Oltre alla creazione di un modello organizzativo e societario, adeguato a gestire in maniera efficace il rischio d'impresa, Intesys S.r.l. ha ritenuto necessario formalizzare e diffondere, a tutti i Destinatari, un documento che esprima i salienti principi di deontologia cui Intesys S.r.l. s'ispira.

Per tale motivo Intesys S.r.l. ha adottato un Codice Etico parte integrante del Modello.

### **3.6 Linee di Condotta**

Le "Linee di Condotta" adottate in aggiunta ai principi contenuti nel Codice Etico, ne sono parte integrante e provvedono a fornire, ai Destinatari del Codice Etico e del Modello, le linee di condotta operative da rispettare e i principi di controllo da applicare nell'esercizio delle attività svolte da Intesys S.r.l. e valutate "a rischio" di commissione reato.

L'applicazione delle Linee di Condotta è obbligatoria alle seguenti categorie di Destinatari del Codice: agli Amministratori, ai Dipendenti, ai Collaboratori, agli Agenti, ai Procacciatori d'affari e in genere a tutti i membri della rete commerciale di Intesys S.r.l.. La violazione delle Linee di Condotta comporta l'applicazione del Sistema disciplinare come indicato nel Modello di Organizzazione e nel Codice Etico di Intesys S.r.l..

### **3.7 Norme emanate ai fini del D. Lgs. 231/01**

L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi descritti nel capitolo precedente, ha consentito di individuare quelle attività ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e i *process owner*<sup>2</sup> (titolari di processo) ad esse afferenti.

Per ogni processo sensibile sono state inoltre identificate, attraverso specifici colloqui con gli *owner* dei processi nell'ambito dei quali fossero identificabili potenziali "attività di rischio", le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo presenti, a presidio delle stesse.

---

<sup>2</sup> Il "process owner" è persona che coordina le strutture organizzative e le attività operative svolte a tutti i livelli di un determinato processo.

E' stata, quindi, valutata la congruità delle norme e procedure attualmente in essere e, ove necessario, sono state elaborate o meglio precisate la necessità di introduzione di norme e di controlli in grado di prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati ("azioni da intraprendere").<sup>3</sup>

### 3.8 *Altre norme interne*

Oltre a quanto previsto dal Codice Etico, esistono norme poste da altre fonti, in particolare da altre deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Alle norme poste da queste fonti viene data adeguata pubblicità, assicurandone la conoscenza, a seconda dei casi, alla generalità dei dipendenti ovvero a singole categorie di destinatari.

Chi ha emanato la norma dispone altresì circa la forma delle relative disposizioni e la pubblicità. In ogni caso, se la norma non è emanata per iscritto, se ne assicura la conoscibilità attraverso idonee forme di comunicazione, incluso tramite posta elettronica od iniziative di formazione delle risorse.

### 3.9 *Procedure e circolari interne*

Quando le disposizioni sono emanate tramite procedure e circolari, si conformano alle seguenti caratteristiche:

- a) sono identificate univocamente (codifica alfanumerica, numero della revisione, data di emissione della revisione, ecc.);
- b) contengono sempre l'indicazione dell'unità organizzativa e/o del responsabile promotore della procedure o della circolare e l'avvallo della Direzione;
- c) riportano in oggetto l'argomento;
- d) contengono sia disposizioni a carattere tecnico che disposizioni relative alla modifica delle struttura direttiva;
- e) sono rese disponibili nella *intranet* aziendale.

### 3.10 *Sistema dei controlli interni*

Il *sistema dei controlli interni* per Intesys S.r.l. è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali,
- un adeguato controllo dei rischi,
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali,
- la salvaguardia del patrimonio,
- la conformità dell'attività d'impresa alla normativa vigente, alle direttive e alle procedure aziendali.

Il sistema dei controlli interni di Intesys S.r.l. riflette la struttura dinamica dei "processi" aziendali. In questo senso coinvolge, con ruoli diversi: il Consiglio di Amministrazione, la Direzione, i responsabili di funzione e tutte le altre funzioni aziendali, prevedendo lo svolgimento di attività di controllo come parte integrante delle attività quotidiane svolte dalla Società.

## 4 **STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

### 4.1 *Struttura del Modello*

Intesys S.r.l. facendo anche riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria, ha elaborato un **Modello di organizzazione e di gestione** che si compone di:

1. **Parte Generale** (parte in oggetto) che descrive, tra gli altri:
  - il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione,

---

<sup>3</sup> Si vedano le schede della "Parte speciale B" e della "Parte speciale C".

- i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze dell'Organismo di Vigilanza,
  - l'insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo di Intesys S.r.l. (anche in termini di Corporate Governance),
  - il sistema delle procedure (protocolli) in essere,
  - il sistema sanzionatorio, che prevede misure sanzionatorie a carico dei lavoratori subordinati, amministratori ed altri destinatari ed è stato inserito nella Parte Generale.
  - **Allegato A** - Fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e relative modalità di commissione.
  - **Allegato B** – Elenco procedure del Modello Organizzativo.
  - **Allegato C** – Organigramma,
  - **Allegato D** – Glossario.
2. **Parti Speciali** che individuano, descrivono attività e processi strumentali a rischio reato e valutano i rischi connessi. Queste parti sono composte da:
    - a. **Parte Speciale A:** Metodologie di mappatura e di valutazione delle aree di rischio
    - b. **Parte Speciale B:** Analisi preliminare delle funzioni a rischio (Mappatura delle aree funzionali sensibili)
    - c. **Parte Speciale C:** Mappatura dei processi sensibili
  3. **Codice etico**
  4. **Linee di Condotta** (Allegato al Codice etico)
  5. **Documento di Valutazione dei Rischi** (ex D.Lgs. 81/08) per le parti relative del documento e degli adempimenti al decreto in oggetto e relative alla mitigazione del rischio di commissione dei reati colposi di omicidio e di lesioni gravi e gravissime.
  6. **Documento Programmatico per la Sicurezza** (ex D.Lgs. 196/03) per le parti del documento e degli adempimenti al decreto in oggetto e relative alla mitigazione del rischio di commissione dei delitti informatici e al mantenimento della completezza e integrità dei dati.
  7. **Parti Comuni e accessorie al Modello** che sono composte da procedure (protocolli), modulistiche sviluppate ad hoc per il Modello che sono riportate nell'allegato B della presente Parte Generale. Si tratta di norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01 (procedure) che disciplinano vari ambiti di attività con il fine particolare, anche se non esclusivo, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento. Fanno parte del Modello anche quelle procedure (protocolli), modulistiche, disposizioni e circolari sviluppate con finalità gestionali che possono rappresentare misure di mitigazione del rischio reato.
  8. **Sistema per la Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (“Lavorosicuro”)**. L'art. 30 del Decreto Legislativo n. 81/2008, per i “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione a norme antinfortunistiche”, richiede di implementare, al fine di ottenere l'esimenza dei reati indicati, l'applicazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSSL) anche sulla base del sistema gestionale UNI/INAIL che Intesys ha scelto di sviluppare sulla base dei proutocolli della Regione Veneto denominati “Lavorosicuro”. Le procedure e le documentazioni del SGSSL in oggetto sono da ritenere applicabili quali protocolli di mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposto del d.lgs. 231/01 per i reati citati sopra in questo paragrafo.

Ciascun Destinatario è tenuto, per quanto di propria pertinenza alla conoscenza e all'osservanza, oltre del Modello dei principi contenuti nel Codice e nelle Parti Speciali, anche degli altri elementi del Modello, come indicati in questo paragrafo. Analogo obbligo di applicazione è richiesto agli enti terzi ed esterni che interagiscono in maniera continuata e strutturata con Intesys S.r.l. cui è fatta esplicita richiesta di applicazione.

## 4.2 Definizione dei protocolli

Per protocolli si possono intendere tutte quelle misure aziendali assimilabili, per le loro finalità dirette o indirette, a elementi di mitigazione dei rischi reato. Le categorie di protocolli secondo le linee guida di Confindustria<sup>4</sup> si possono elencare come:

a) **Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro**, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

b) **Procedure manuali e informatiche** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

c) **Poteri autorizzativi e di firma**. In termini generali, un corretto sistema dovrà assicurare (citando dalle linee guida):

1. che l'esercizio dei poteri d'impresa nell'ambito di un processo decisionale sia svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche;
2. che al processo decisionale partecipino soggetti che svolgano effettivamente le attività che sono oggetto dell'esercizio dei poteri e che agiscano sotto le direttive di questi ultimi;
3. che l'ente sia validamente impegnato nei confronti di terzi – ad es. clienti, fornitori, banche, amministrazioni pubbliche, ecc. – solo da un numero ben determinato di soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i relativi poteri.

d) **Sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

e) **Comunicazione al personale e sua formazione**.

f) **Sistema di verifiche**. E' importante affermare che i modelli organizzativi devono essere verificati periodicamente anche da soggetti diversi da coloro che li devono fare funzionare, e tali verifiche devono essere opportunamente documentate.

g) **Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**.

h) **Codice etico** con riferimento ai reati considerati.

---

<sup>4</sup> Le Linee Guida di Confindustria sono state aggiornate al marzo 2014.

## **5 GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ**

### **5.1 Statuto Sociale**

Lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario di Intesys S.r.l.

### **5.2 Organi societari**

Il modello di *governance* della Società si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto “tradizionale”.

Lo statuto della Società prevede i seguenti organi societari e le cariche sociali:

- l’Assemblea dei Soci,
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;

#### **Assemblea dei Soci**

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l’amministrazione della Società e per l’attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l’altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l’esistenza e l’efficienza dell’assetto organizzativo e amministrativo della Società.

Si rinvia allo Statuto sociale di Intesys S.r.l. e al Certificato camerale per il dettaglio delle cariche sociali e dei relativi poteri.

### **5.3 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in virtù di quanto disposto in materia dal T.U. sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla vigente normativa al fine di eliminare ovvero, laddove ciò sia impossibile, ridurre - e quindi gestire i rischi per i lavoratori.

Laddove possibile, la Società ha adottato un’organizzazione interna dei poteri realizzata in coerenza con la struttura aziendale mediante un sistema di deleghe e procure attributive di poteri, in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente.

Nella sistema procedurale relativo alla “Sicurezza e salute sul lavoro” sono identificati i seguenti ruoli e le attività a questi attribuite:

1. Datore di Lavoro;
2. Medico Competente;
3. RSPP;
4. Addetti alla Sicurezza;
5. RLS;
6. Dirigenti e preposti;

7. Lavoratori.

**5.4 Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno dell'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e la durata in carica è stabilita in sede di nomina.

Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda all'ultimo capitolo del presente documento e al regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

## 6 MAPPATURA E VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO 231

### 6.1 Gruppo di lavoro

Al fine di analizzare e verificare il livello di idoneità dell'organizzazione aziendale e delle disposizioni interne esistenti, in relazione ai requisiti del D. Lgs. 231/2001 e in materia di prevenzione dei rischi reato previsti dal Decreto stesso, e nell'ottica di intervenire integrando il sistema di controllo esistente con nuovi "protocolli", è stato istituito, all'inizio del progetto, un Gruppo di Lavoro, composto da consulenti esterni esperti della normativa in oggetto, *risk management*, in *governance* ed in organizzazione aziendale.

Il Gruppo di lavoro ha svolto nel corso del 2017 l'analisi dell'organizzazione e della documentazione esistente, soprattutto attraverso specifiche interviste e invii di questionari ai Responsabili di funzione e dei principali processi aziendali (*Process Owner*)<sup>5</sup>, che presiedono le attività nell'ambito delle quali si possono presentare potenziali rischi reato 231.

I contenuti, emersi durante ciascun'intervista o questionario, sono stati riportati in specifici schemi dove sono state individuate le attività aziendali a rischio 231, i sistemi di controllo in essere, le eventuali aree di miglioramento finalizzate a mitigare i rischi reato 231.

Nel corso di tali interviste, gli aspetti di rilievo sono stati riportati nelle "Parti Speciali" del Modello 231 di Intesys S.r.l., nelle quali sono stati rispettivamente valutati:

- a livello preliminare e sintetico i rischi reato 231 ("Parte Speciale B"),
- i rischi reato sono stati in seguito approfonditi rispetto alle cosiddette "attività sensibili" ("Parte Speciale C").

Le eventuali azioni di successiva riduzione dei rischi che si sono ravvisate opportune intraprendere per ridurre ulteriormente il livello di rischio, sono state condivise con i Vertici aziendali.

Il Gruppo di Lavoro ha poi definito, sulla base delle caratteristiche dimensionali e operative di Intesys S.r.l., la struttura del presente Modello e ha provveduto alla stesura della documentazione.

In particolare, i Consulenti, e il gruppo di lavoro in generale, hanno esaminato l'adeguatezza dei protocolli aziendali in essere, verificando il Codice Etico, il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure, i sistemi gestionali in essere.

Quindi, in coerenza con le Linee Guida Confindustria 231, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione delle azioni che sarebbe opportuno intraprendere per ridurre ulteriormente il livello rischio (c.d. *gap-analysis*).

Infine, il Gruppo di lavoro ha condiviso con i Responsabili aziendali il Modello di Organizzazione 231 prodotto.

### 6.2 Metodologia di mappatura e di valutazione delle aree di rischio (Parte speciale A)

L'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello 231, l'individuazione "delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Con riferimento a ciò, si è proceduto all'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Come già evidenziato nel precedente Paragrafo, si sono sottoposte a mappatura le aree aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti. In parallelo, si sono identificate le condotte e le attività che, nel contesto aziendale, potrebbero portare alla realizzazione di fattispecie delittuose.

La metodologia adottata per la valutazione del rischio è descritta nella Parte Speciale A "Metodologie di mappatura e di valutazione delle aree di rischio".

---

<sup>5</sup> Il "process owner" è il soggetto che coordina le strutture organizzative e le attività operative svolte a tutti i livelli di un determinato processo.



### **6.3 Valutazione preliminare delle funzioni a rischio (Parte speciale B)**

In ragione dell'ampiezza assunta dalle classi di reato incluse nel D. Lgs. 231/01, della diversa probabilità e significatività di impatto che queste possono presentare sull'attività aziendale, delle caratteristiche particolari dell'azienda e del settore di appartenenza, si è proceduto ad una prima valutazione "preliminare" dell'impatto dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 su Intesys S.r.l.

Affinché il Modello possa presentare omogeneità nel trattamento dei rischi reato 231 e dei relativi protocolli preventivi e al fine di pervenire a un allineamento con le fattispecie proposte nei "case study" riportati nelle Linee Guida 231 di Confindustria, le valutazioni di "sintesi" hanno avuto come oggetto le classi di reato proposte nel precedente § 2.2.

L'obiettivo principale della prima valutazione "di sintesi" è quello di discernere tra i diversi reati 231, quelle categorie di reati che possono presentare "per loro natura" un rischio "significativo".

Pertanto, il Gruppo di lavoro ha svolto un'istruttoria formale di valutazione dei rischi reato 231, per le diverse tipologie di reato (come descritto nella "Parte Speciale A").

È stato utilizzato un criterio di valutazione del rischio (vedi documento Parte Speciale A e B) di tipo "qualitativo", che considera cinque fasce di misurazione (5. alto – 4. medio/alto – 3. medio – 2. medio/basso – 1. basso) e che prevede anche l'individuazione di "reato non realizzabile" (NR) e di fattispecie di reato non applicabile (NA).

### **6.4 Mappatura dei processi sensibili (Parte speciale C)**

Per individuare le aree aziendali a rischio, sono state individuate le attività cosiddette 'sensibili', ovvero quelle specifiche attività per il cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possono determinare la commissione dei reati.

Tramite interviste ai Responsabili aziendali, per ogni attività "sensibile" si è tenuto conto di:

- denominare e descrivere l'area a rischio reato,
- individuare i reati ipotizzabili di commissione all'interno dell'area,
- individuare le funzioni ed i ruoli aziendali coinvolti,
- valutare l'entità del rischio "potenziale lordo" (o "rischio inerente"),
- rilevare i principali controlli e monitoraggi che insistono sull'area a rischio,
- valutare l'entità del rischio "effettivo netto" (o "rischio residuo") dopo i controlli,
- definire, nel caso di necessità, le "azioni da intraprendere" ad ulteriore contenimento del rischio.

In particolare per ognuna delle attività "sensibili" individuate ("Parte Speciale C") è stata compiuta, attraverso le interviste e i questionari ottenuti dai Responsabili aziendali, un'analisi specifica per rilevare le modalità operative e gestionali esistenti e per valutare la congruità o meno dei protocolli aziendali in essere, nonché del loro livello di diffusione e conoscenza.

A proposito di ciò, è stato sviluppato un paragrafo che contiene la descrizione sintetica dei controlli e monitoraggi esistenti (o "protocolli") e le valutazioni di rischio. Infine, ove necessario, sono state indicate le necessità d'intervento ("azioni da intraprendere")<sup>6</sup> finalizzate a prevenire, o quantomeno a ridurre, sensibilmente il rischio di commissione di reati.

---

<sup>6</sup> Vedi gli specifici Capitoli della "Parte speciale B" e della "Parte speciale C", dedicati rispettivamente alle "attività sensibili" e ai "processi strumentali".

## 7 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

### 7.1 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza e suoi requisiti

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, Intesys S.r.l. identifica l'Organismo di Vigilanza (da qui in poi anche "Organismo" o "OdV") in una struttura collegiale che riferisce al Consiglio di Amministrazione, avendo come riferimento, nella strutturazione e nella attribuzione delle competenze dell'organismo, le Linee Guida di Confindustria.

L'Organismo è un organo formato da uno a cinque membri effettivi. In caso di pluralità di membri, l'Organismo provvederà a nominare il Presidente tra uno di essi.

I componenti dell'Organismo restano in carica per anni tre ed il mandato può essere rinnovato per uguale periodo. Sono possibili incarichi per periodi più brevi.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti con conoscenze nell'ambito operativo di Intesys S.r.l., esperti nelle materie legali, nelle procedure di controllo e conoscitori delle procedure operative aziendali e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

I membri dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né tanto meno possono essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti); essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Con la delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione fissa l'eventuale compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. Nel caso di membro esterno il compenso è sicuramente assegnato. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura di Intesys S.r.l.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida della Confindustria, l'OdV di Intesys S.r.l. è stato strutturato per rispondere ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti si riferiscono all'Organo nel suo complesso e devono caratterizzare la sua azione. Si osserva che i membri possono rivestire, a vario titolo e con varia intensità, attività operative: l'esercizio di queste attività potrebbe ledere l'obiettività di giudizio. In ragione di questo sono state individuate per ogni membro dell'OdV quelle attività aziendali per le quali si può configurare una mancanza di segregazioni di compiti tra operatività e controllo. Nei casi in cui si tratti di materie dove è ravvisabile un conflitto di interessi, i membri si astengono da ogni attività decisionale e la loro attività si contiene in funzioni consultive.
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- **continuità di azione:** per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. I membri dell'OdV pianificano e impiegano un significativo tempo all'attività di vigilanza nell'Intesys S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza si potrà servire, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di soggetti esterni qualificati, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. Tale scelta consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un ulteriore ed elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

A tali fini dovranno essere predisposti i necessari strumenti che prevedano i livelli di servizio, i flussi informativi e precisi obblighi di lealtà e di riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Coloro i quali sono incaricati del ruolo di Organismo di Vigilanza devono aver conoscenze in materie attinenti al settore operativo di Intesys S.r.l. e/o a quello dei sistemi gestionali e/o a conoscenze di diritto penale e/o societario e/o avere esperienze di gestione manageriale di impresa. Gli incaricati non devono essere titolari di situazioni soggettive di incompatibilità tra le quali, a titolo esemplificativo:

- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali o, nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 (Esempio: rapporti di lavoro con enti e aziende rientranti nella Pubblica Amministrazione)

- essere stati oggetto di condanna penale a titolo definitivo con particolare riguardo per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del sostituto del membro decaduto, nel rispetto del principio informatore della scelta in precedenza indicata, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Amministrazione, il quale deve provvedere tempestivamente alla sua sostituzione, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta più sopra indicata.

## **7.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- Vigilare sull'osservanza del Modello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- Vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito aziendale;
- Aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- Segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello ritenuta rilevante, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'Organismo valuterà, a sua discrezione, la gravità della violazione denunciata;
- Comunicare ed esporre periodicamente (almeno ogni sei mesi) al Consiglio di Amministrazione circa le attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente i seguenti elementi: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione.
- Individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto;
- Promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- Verificare e controllare periodicamente le attività/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le attività a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- Istituire specifici canali informativi "dedicati" via e-mail, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- Segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo intese a regolamentare adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

## **7.3 Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- Emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo. Queste dovranno essere adeguatamente motivate (es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità), saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, senza essere in contrasto con le norme della Società;

- Avere accesso a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò sia necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione l'Organismo riferirà al Consiglio di Amministrazione);
- Sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

#### **7.4 Verifiche e controlli sul Modello dell' Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di eseguire verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di soggetti dotati di specifiche competenze nei settori aziendali, quali:

- funzioni e unità di Intesys S.r.l.;
- soggetti terzi qualificati o soggetti che esercitano attività in virtù di contratti di outsourcing.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni pianificate, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

#### **7.5 Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante un sistema dedicato di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- gli altri soggetti che intrattengono con Intesys S.r.l. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di Intesys S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

#### **7.6 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Intesys S.r.l.;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un archivio dedicato.

### **7.7 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione.

## **8 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1 Responsabilità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche delle proposte e dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, è responsabile dell'aggiornamento del Modello.

Tra le circostanze che potrebbero dar luogo all'opportunità di aggiornamento del Modello si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'introduzione di nuovi reati presupposto;
- orientamenti giurisprudenziali e/o della dottrina prevalente;
- cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e/o nella sua struttura organizzativa;
- esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (cd. "analisi storica" o "case history").

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, anche al fine di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche del Modello.

### **8.2 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'aggiornamento e adeguamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza assolve pertanto compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, al Consiglio di Amministrazione e alle unità organizzative per gli aspetti di pertinenza.

L'Organismo di Vigilanza s'impegna a rendere operative, nei tempi concordati con il Consiglio di Amministrazione, le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno di Intesys S.r.l. e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

Nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza può presentare al Consiglio di Amministrazione un'eventuale informativa in merito alle variazioni, che si propone di apportare al Modello stesso, affinché il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

### **8.3 Rilevanza delle modifiche del Modello**

Sono modifiche le variazioni di tutte le parti del modello e degli allegati.

Sono variazioni "*rilevanti*" quando manifesti l'introduzione di rilevanti novità di legge, ovvero di rilevanti nuove norme del Modello, ovvero di profondi cambiamenti dei processi aziendali a rischio di commissione di reato. In seguito a rilevanti modifiche, il Modello, per le parti variate, è nuovamente sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Sono variazioni "*marginali*" quando si rendano necessarie in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, a diverse denominazioni delle strutture organizzative, di software applicativi (che non mutano la sostanza dei processi informatizzati), ovvero a refusi non aventi caratteri sostanziali, ovvero a integrazioni volte ad una migliore comprensione delle prescrizioni come già definite nella versione precedente. In seguito a marginali modifiche, il Modello, per le parti variate, è sottoposto all'approvazione di due membri del Consiglio di Amministrazione a questo delegati dal Consiglio di Amministrazione.

## **9 FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI**

### **9.1 *Politica di gestione e di diffusione delle informazioni***

Intesys S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta e completa divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria struttura.

In particolare, obiettivo di Intesys S.r.l. è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di Dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi di Intesys S.r.l. in forza di contratti e sui quali Intesys S.r.l. sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

In caso di innovazioni normative o modifiche parziali o sostanziali del Modello, provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere con tempestività i nuovi contenuti a tutti i Destinatari.

### **9.2 *Diffusione del Modello e formazione***

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di vigilanza, in collaborazione con il responsabile delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

#### **La comunicazione iniziale**

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, è stata istituita una sezione dedicata all'interno del sito Intranet aziendale dedicato all'argomento e aggiornato a cura dell'Organismo di vigilanza, nel quale risiedono i documenti descrittivi del Modello. Ai nuovi assunti, è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

#### **La pubblicità**

Ai fini della validità del sistema sanzionatorio la pubblicità è, inoltre, ottemperata con l'affissione del presente Modello e del Codice Etico nella bacheca aziendale.

#### **La formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale è documentata a cura dell'Organismo di vigilanza.

### **9.3 *Clausole contrattuali con terzi e fornitori***

Al fine di evitare comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello, Intesys S.r.l. provvederà, inoltre, a concordare con i partner commerciali e i fornitori di riferimento clausole standard che impegnino contrattualmente questi ultimi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

## 10 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 10.1 Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

### 10.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

Intesys S.r.l. ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e dei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli, commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente - sia le violazioni perpetrate dai soggetti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Intesys S.r.l.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Intesys S.r.l., soggetti al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi ("CCNL Commercio").

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Paragrafo 7.55 "Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza" del Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti di Intesys S.r.l.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Intesys S.r.l., conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;



- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che **la contestazione sia fatta per iscritto** e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti e ai responsabili gerarchici.

Intesys S.r.l. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

### **10.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, il Consiglio di Amministrazione irroga nei confronti degli autori della condotta censurata le seguenti misure disciplinari.

#### *10.3.1 Lettera di richiamo*

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle attività a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

#### *10.3.2 Risoluzione del rapporto*

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle attività a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

In alternativa saranno inflitte le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti del settore di appartenenza.

### **10.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società per opera di Amministratori e/o Sindaci devono essere tempestivamente comunicate dall'OdV, all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

E' anche oggetto di sanzione disciplinare nei confronti degli Amministratori e Sindaci che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, e perpetrazione di reati.

Il provvedimento sanzionatorio più idoneo nei confronti dell'Amministratore e/o del Sindaco che abbia violato il Modello è assunto dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale con delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle deleghe.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare gravità in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato presupposto, il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione dovranno convocare l'Assemblea dei Soci, che valuterà se provvedere o meno alla revoca dell'Amministratore o del Sindaco e/o deliberare l'azione di responsabilità nei confronti del medesimo.

### **10.5 Misure nei confronti di altri Destinatari**

Ogni violazione da parte di Fornitori, Procuratori, Agenti, Distributori, Procacciatori, Partner, Appaltatori, Rivenditori, Partner, Professionisti incaricati o Collaboratori esterni delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.

Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole dei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

#### ***10.6 Misure a tutela e a sanzione del segnalante***

Qualora fossero violate le misure di tutela del segnalante e fosse resa pubblica l'identità del segnalante, non ricorrendo le circostanze previste dalla legge oppure fossero adottate delle ritorsioni o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, si applicano, nei confronti dei responsabili delle predette violazioni, sanzioni sulla base dei criteri indicati nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..**

In pari maniera, a chi esegue, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, si applica il sistema sanzionatorio indicato nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..**

## **11 DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Il presente Modello di organizzazione è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Intesys S.r.l.

La società s'impegna a far conoscere il presente Modello di Organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/01 a tutti i Destinatari.

## 12 GLOSSARIO

### 12.1 Aspetti generali

Nel presente documento s'intendono per:

**“Apicali”**: le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

**“Attività a rischio reato 231”**: le attività cosiddette ‘sensibili’, ovvero quelle specifiche attività nel corso del cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possano determinare la commissione dei reati.

**“D. Lgs. 231/01” o “Decreto Legislativo” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

**“D. Lgs. 81/08”**: il Decreto Legislativo 81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il “Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.

**“Destinatari”**: le 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti.

**“Linee Guida di Confindustria”**: le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria in data marzo 2014.

**“Modello di Organizzazione e Gestione” o “Modello”**: tutti i documenti e le norme elencate al § 3.1 del presente documento.

**“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

**“Processi Sensibili”**: attività di Intesys S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;

**“Processi Strumentali”**: processi, nel cui ambito ed in linea di principio, potrebbero crearsi strumenti ovvero configurarsi condizioni o mezzi per la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

**“Reati”**: i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

**“Sottoposti”**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

**“Terzi”**: clienti, collaboratori esterni e Partner.

### **13 ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE**

Sono parte integrante del presente Parte generale del Modello Organizzativo:

- Allegato A - Fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e modalità di commissione.
- Allegato B – Elenco procedure del Modello Organizzativo.
- Allegato C – Organigramma