

I3P - INCUBATORE DEL POLITECNICO - S.C.P.A.

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del d.lgs. 231/01*

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del
15/09/2016

1. Incubatore del Politecnico S.c.p.a. - presentazione della Società

L'Incubatore del Politecnico S.c.p.a. (di seguito per brevità I3P) è la Società consortile per azioni senza fini di lucro, costituita da Politecnico di Torino, Città metropolitana di Torino, Camera di commercio di Torino, Finpiemonte, Città di Torino e Fondazione Torino Wireless ed oggi individua il principale incubatore universitario italiano e uno dei maggiori a livello europeo.

I3P nasce per promuovere e sostenere la creazione di nuove imprese innovative in ambito tecnologico e sociale con validata potenzialità di crescita, in particolare facendo leva sul potenziale innovativo sviluppato nei centri di ricerca del territorio.

I3P fornisce a tali imprese hi-tech, fondate sia da ricercatori universitari sia da imprenditori esterni, spazi attrezzati, servizi di consulenza e professionali per avviare la propria attività imprenditoriale e un network di imprenditori, manager e investitori.

Promotore di importanti iniziative per il trasferimento tecnologico, l'incubazione e la crescita di impresa, l'attività di I3P si inquadra nelle strategie globali del territorio piemontese volte a sostenere la ricerca, l'innovazione tecnologica e la nuova imprenditoria.

Le informazioni di carattere generale relative a I3P sono riportate nella tabella seguente

Denominazione	Società per la gestione dell'Incubatore d'impresa del Politecnico di Torino – S.c.p.a. – Incubatore del Politecnico s.c.p.a. – I3P s.c.p.a.
Sede Legale	Torino(TO) - Corso Castelfidardo n. 30/A – 10129
Sede Operativa	Torino(TO) - Corso Castelfidardo n. 30/A – 10129 Torino (TO) – Via Cardinal Massaia n. 83 - 10147
Registro Imprese	07793080016
Numero REA	TO - 922331
Capitale Sociale	1.239.498,00 Euro
CCNL applicato	CCNL - Commercio
Posizione INPS	8134205186
Posizione INAIL	5579037
Sito web	www.i3p.it

1.1. L'oggetto Sociale

I3P è un società consortile senza scopo di lucro la cui attività è rivolta a favorire la creazione di nuova imprenditoria. Tale obiettivo è perseguito mediante:

- la promozione della cultura imprenditoriale nell'ambito dei corsi istituzionali del Politecnico di Torino;
- attività di formazione mirata alla creazione di nuova imprenditoria;
- la creazione di un ambiente fisico per ospitare il collocamento delle nuove imprese;
- la fornitura di servizi di base per i neo imprenditori;
- la gestione, in collaborazione con il Politecnico di Torino, di brevetti conseguiti all'esito delle attività di ricerca;
- la partecipazione a progetti comunitari riguardanti la creazione di nuova imprenditoria;
- la gestione di borse di studio;
- la partecipazione, anche in associazione con altri partner pubblici e privati, a gare nazionali ed internazionali, volte ad assegnare risorse per la realizzazione di programmi di sviluppo di nuova imprenditoria e di innovazione tecnologica.

1.2. Il Modello di governance

I3P è una società consortile per azioni senza fine di lucro, amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri ed in particolare il Presidente, il Vice Presidente e tre consiglieri.

Il CdA è investito dei più ampi poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli spettanti all'Assemblea, ed in particolare provvede:

- alla nomina del direttore e dei componenti del comitato di indirizzamento;
- all'attuazione degli scopi previsti dallo Statuto della Società e dei regolamenti interni della Società, approvandone il contenuto;
- alla predisposizione del bilancio preventivo e consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;

- a proporre all'Assemblea gli eventuali compensi da riconoscere al Presidente e al Vice Presidente.

Al Presidente del CdA è attribuita la rappresentanza legale della Società nonché il potere di firma. Lo stesso è chiamato ad eseguire tutti gli atti di ordinaria amministrazione della società entro il valore di 25.000 euro ciascuno, derogabile nei soli casi di necessità e urgenza ed adeguamento a normative, fatta salva la successiva ratifica del CdA.

Nell'ambito dei poteri di ordinaria amministrazione il Presidente ha la facoltà di compiere atti di acquisto, permuta, vendita di beni mobili ed iscritti nei pubblici registri, nonché di compiere attività bancarie e finanziarie entro il limite di valore di 500.000 euro.

Al Presidente del CdA è altresì attribuita delega specifica in materia di sicurezza sul lavoro ambiente ed ecologia. In particolare egli riveste la carica di Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008, gestisce i rapporti di lavoro con i lavoratori ed esercita, con ampi poteri decisionali, la gestione e l'attuazione degli adempimenti relativi alla: sicurezza sul lavoro, antinfortunistica, prevenzione infortuni, sicurezza dei luoghi, degli ambienti di lavoro e degli impianti che abbiano attinenza con l'attività svolta dalla Società, prevenzione incendi, ecologia e tutela dell'ambiente, gestione e smaltimento rifiuti. In forza della delega ricevuta, il Presidente del CdA assume la rappresentanza della società avanti agli enti e agli organi pubblici o privati di Vigilanza, e gode di poteri decisionali, di firma, nonché poteri illimitati di spesa e di intervento preordinati all'espletamento dei compiti delegati. Nell'espletamento di tali adempimenti e degli interventi necessari per il rispetto degli stessi, egli può avvalersi di consulenti e/o progettisti interni.

L'organo di controllo è il Collegio sindacale ed è composto da cinque sindaci, di cui tre effettivi e due supplenti.

Le cause di ineleggibilità, decadenza, incompatibilità, nonché la nomina, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni di legge.

1.3. La struttura organizzativa

Oltre ai poteri statutari come sopra definiti, I3P si è dotata di una struttura organizzativa di tipo funzionale articolata in due Direzioni con rispettivamente a capo un Responsabile Tecnico e un Responsabile Amministrativo, direttamente dipendenti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La Direzione Amministrativa si articola di tre funzioni aziendali ed, in particolare:

- Servizi generali: segreteria, gestione logistica, supporto alla manutenzione della struttura, supporto tecnico-informatico.
- Amministrazione: ufficio vendite, ufficio acquisti, ufficio personale, contabilità e amministrazione, redazione del Bilancio, rendicontazione dei progetti, cura degli aspetti istituzionali e della compliance con le normative vigenti.
- Comunicazioni, Eventi, Media Relations: organizzazione eventi, comunicati stampa, networking, rassegna stampa.

La Direzione Tecnica ed il suo Responsabile, con il compito di gestire la parte di incubazione che prevede accoglienza, assistenza e tutoraggio alle imprese ospitate, si avvalgono nell'espletamento delle attività a loro demandate di:

- Tutors che forniscono accoglienza, assistenza e tutoraggio alle imprese incubate, tra i quali consulenti, analisti e borsisti;
- Consulenti esterni che forniscono consulenza specialistica su particolari tematiche di interesse delle imprese incubate.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, I3P ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- il numero di soggetti che operano nelle singole aree.

L'Organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. Si allega organigramma (ALL. I).

1.4. Il sistema informativo

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato da I3P è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client – server che consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

1.5. Il Codice Etico

I3P ha adottato, unitamente al Modello, un Codice Etico di Comportamento (Codice Etico) che ne costituisce parte integrante (All. II).

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di I3P.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione.

In ogni caso, nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società.

L'efficacia del sistema di controllo interno infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Proprio per questo il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

Tenuto poi conto dei contenuti della Legge 190/2012, come interpretata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il Codice Etico è stato altresì integrato con principi di comportamento specificatamente volti a contrastare fenomeni corruttivi.

In particolare, sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico di comportamento devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.).

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello organizzativo in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico di comportamento che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con I3P.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato della Società il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono conformarsi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/01, come meglio illustrate nel documento di sintesi dei principi normativi (ALL. III), I3P ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisca, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della stessa, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello Organizzativo è "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, quindi, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel d.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questo ratificate.

Si rinvia per una trattazione più approfondita di tali temi alla Parte Speciale A.

2.1. Obiettivi e finalità

L'adozione del Modello per la Società, non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che per la stessa pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di I3P anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2. Destinatari

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori e i Sindaci della Società
2. tutti i Dipendenti
3. i collaboratori, i consulenti di I3P qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili;

4. i fornitori ed i partner commerciali nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 3.2.

2.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa, le prassi applicate nella gestione delle attività;
- il sistema informativo.

2.3.1. Il risk assessment

Una volta valutata la struttura organizzativa della Società, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività di I3P al fine di individuare tra i "reati presupposto" previsti dal decreto 231 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà aziendale.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato “accettabile” quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall’altro sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell’apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L’attività si è concretizzata in alcune interviste ai soggetti apicali della Società, nell’analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti e nell’analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

A fronte dell’adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC), l’attività di *risk assesment* è stata condotta non solo con riferimento ai reati indicati negli artt. 24,25,25 ter e 25 decies del D.lgs. 231/01, ma anche con riferimento ad

alcune ipotesi delittuose contemplate nella legge 190/12 che, seppur non ricomprese nel novero dei i “reati presupposto” previsti dal decreto 231, hanno rilevanza nel contesto generale di prevenzione di fenomeni corruttivi e di trasparenza. L’attività di *risk assesment* così articolata ha quindi ricondotto nell’individuazione delle aree di rischio sia quelle attività sensibili ai fini 231 sia quelle che non necessariamente hanno un collegamento con un reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

2.3.2. Analisi dei protocolli esistenti

Durante la fase di *risk assesment* si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- istruzioni operative;
- procedure;
- registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni;
- modalità di esercizio delle attività di controllo.

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dall’azienda e valutarne l’idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, sono stati identificati gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

2.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato

In seguito all’attività di analisi, studio ed approfondimento come sopra descritti, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni
- B. Reati societari e corruzione tra privati
- C. Reati Informatici

Tali aree sensibili sono trattate in sezioni specifiche del Modello, dette Parti Speciali, in cui sono descritti i singoli «processi sensibili» identificati all’esito

della fase valutativa e previsti i presidi ritenuti idonei ad eliminare, ridurre e monitorare le attività potenzialmente a rischio.

Data l'affinità dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società nel presidiare i rischi di fenomeni corruttivi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i Privati e a fronte dell'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione, l'area di rischio individuata in relazione al reato di corruzione tra privati è oggetto di specifica e approfondita trattazione nell'ambito del predetto piano e nella mappatura allo stesso allegata.

Il Modello potrà essere implementato qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi rimesso alla Società ed all'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle rispettive funzioni, dovesse essere rilevata l'esistenza di ulteriori aree sensibili.

Si è ritenuto, conseguentemente, che il rischio di commissione di alcune categorie di reati non sia ragionevolmente ravvisabile.

Infatti, si ritiene che i reati di falso in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis) e i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art 25-sexies) non siano configurabili nell'ambito della realtà aziendale di I3P.

Rispetto ai reati di terrorismo (art. 25-quater), ai reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies e 25-quater 1), ai reati transnazionali ed ai reati di criminalità organizzata (art. 24 ter) non sono state individuate specifiche aree considerabili potenzialmente "a rischio" in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione, anche in considerazione del fatto che essi rilevano in quanto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Per quanto attiene ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), ai reati commessi in violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) ed al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 novies), si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico, oltre a quanto già

previsto con riferimento ad altre “aree sensibili”, risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione degli stessi.

In modo analogo è stato considerato il rischio sotteso all'autoriciclaggio.

Tale fattispecie, inserita nel codice penale ed all'art. 25 octies d.lgs. 231/01 dalla legge 186/14, si realizza quando un soggetto che ha precedentemente commesso, o concorso a commettere, un delitto non colposo impiega, sostituisce o trasferisce in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti da tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il precedente delitto non colposo potrebbe essere individuato (ovviamente considerando che la valutazione viene fatta nell'ambito di un'impresa) nell'ambito dei reati fiscali e tributari, tra cui quelli previsti dal D.lgs. 74/2000, ovvero tra i reati contro il patrimonio, quali, a titolo esemplificativo, il reato di appropriazione indebita o di truffa, o ancora tra i delitti contro la PA non ricompresi tra i “reati presupposto” ex d.lgs. 231/01, come la turbativa d'asta.

Per quanto attiene il rischio individuato in relazione ai reati contro l'industria ed il commercio richiamati dal D.lgs. 231/01 all'art. 25 bis, comma 1, si è ritenuto lo stesso residuale. In particolare, sebbene parte del personale di I3P, nell'espletamento delle proprie funzioni possa potenzialmente essere coinvolto nella gestione di beni oggetto di marchio o brevetto depositato, tenuto conto che la Società non svolge attività di tipo produttivo, si è ritenuto che l'eventuale concorso di uno dei dipendenti nelle condotte criminose in parola non potrebbe portare con sé un interesse o vantaggio per I3P. In ogni caso, a presidio delle suddette attività sensibili, si è ritenuto di inserire nel corpo del Codice Etico di Comportamento dei principi ad hoc a cui il personale deve attenersi onde non incorrere in comportamenti illeciti in materia di gestione/uso/contraffazione di marchi e brevetti.

Tuttavia, le aree sensibili sottese ai reati indicati a titolo esemplificativo sono già monitorate dalle procedure previste dal Modello di I3P e richiamate nelle singole parti speciali.

Pertanto, si ritiene che tali procedure siano idonee a garantire anche la corretta gestione del rischio relativo alla fattispecie di nuova introduzione.

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale estensione/integrazione delle attività di *risk analysis* ed il conseguente aggiornamento del Modello.

Per maggiore chiarezza, i risultati sopra indicati sono riportati nel documento "mappatura del Rischio" (ALL. IV).

2.5. La struttura del Modello Organizzativo

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di I3P è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le singole "Parti Speciali" che, come sopra detto, si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate;
- Il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC) quale sezione speciale del Modello organizzativo elaborato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione in attuazione della Legge n. 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché Delle determinazioni dell'ANAC. Una specifica parte del Piano, redatta dal Responsabile per la trasparenza (soggetto coincidente con il Responsabile per la prevenzione della corruzione), è dedicata alla tematica della trasparenza e costituisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (ciò in linea con la raccomandazione formulata in tal senso da ANAC nella recente determinazione n. 12/2015 volta a promuovere una integrazione tra i due documenti).
- il Codice Etico di Comportamento;
- gli allegati richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, principi normativi 231/01, etc).

La Parte Generale, le Parti Speciali, il PPC, il Codice Etico di Comportamento e gli Allegati e le procedure costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

2.6. Protocolli e sistema di controllo preventivo

L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Sulla base dell'attività di *risk analysis* sopra descritta, e meglio illustrata nelle singole Parti Speciali, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio–reato.

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'organizzazione interna della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, con specifico riferimento all'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, la Società provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali.

2.7 Il Piano di Prevenzione della Corruzione quale sezione del Modello Organizzativo di I3P

Il 17 settembre 2013 la CIVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), ha approvato la proposta di Piano

Nazionale Anticorruzione (PNA) elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla richiamata Legge 6 novembre 2012, n. 190, di seguito “Legge n. 190/2012” con cui venivano forniti alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi per la stesura del Piano triennale da adottarsi entro il 31 gennaio 2014. Il paragrafo 1.3. del PNA “Destinatari” stabilisce espressamente - seppur in contraddizione con la Legge n. 190/2012 (che impone l’obbligo di adozione del Piano a carico delle sole amministrazioni pubbliche e dei soggetti individuati con rinvio all’art. 1, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) - che i propri contenuti sono rivolti anche agli enti pubblici economici (ivi comprese l’Agenzia del Demanio e le Autorità Portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Il PNA, quindi, specifica (par. 3.1.1.) che al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190 del 2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale “sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”. Tuttavia, “per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall’ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l’attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell’organismo di vigilanza previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001,

nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione”.

La recente adozione da parte di ANAC della determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 recante le «Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» ha segnato una fondamentale tappa del percorso di perimetrazione degli obblighi anticorruzione posti a carico delle società ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Infatti, osserva ANAC nella citata determinazione, “La legge n. 190 del 2012 menziona espressamente tra i soggetti tenuti all’applicazione della normativa anticorruzione i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo di regioni, province autonome e enti locali (art. 1, co. 60)”. Come sopra indicato, tra le società in controllo pubblico rientrano anche le società in house e quelle in cui il controllo sia esercitato da una pluralità di amministrazioni congiuntamente”.

Quanto ai presidi di cui debbono dotarsi le società in controllo pubblico ai fini anticorruzione, si legge nella menzionata determinazione ANAC, “le misure introdotte dalla legge n. 190 del 2012 ai fini di prevenzione della corruzione si applicano alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni. Questo vale anche qualora le società abbiano già adottato il modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001”. In tale ottica - conclude ANAC - ed “in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione

apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti”.

La determinazione n. 8/2015 di ANAC prevede, dunque, l’obbligo per le società ed enti privati in controllo pubblico di dotarsi di articolati presidi che vedono nell’elaborazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione e del Modello Organizzativo due momenti qualificanti la strategia complessiva di contrasto dell’illegalità.

In considerazione del quadro normativo sopra richiamato e delle indicazioni contenute nelle successive Determine ANAC, il Consiglio di Amministrazione di I3P, tenuto conto che l’ente può considerarsi quale società in controllo pubblico, nel corso dell’adunanza del 15/09/2016, ha adottato il Piano di prevenzione della corruzione (PPC) elaborato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione quale “sezione speciale” del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., di cui una specifica parte è dedicata alla tematica della trasparenza e costituisce il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità.

Nel corso della stessa seduta il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Codice Etico di comportamento (di cui al paragrafo 1.5) quale documento che definisce i principi di condotta nell’attività della Società, predisposto tenendo conto della delibera ANAC n. 75/2013 recante “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001)”, che individua un ulteriore presidio che dispiega la sua efficacia sia ai fini della prevenzione di comportamenti corruttivi definiti dalla L.190/2012 e dal PNA, sia in relazione al sistema di *compliance* riferibile al D.lgs. n. 231/2001.

3. La diffusione del Modello Organizzativo

I3P promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari, come specificati nel precedente paragrafo 2.2.

Il Modello quindi viene diffuso attraverso la pubblicazione di tutto il Modello sulla rete intranet aziendale, per una agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, il Modello, con esclusione di alcune parti di natura prettamente interna all'azienda e per questo non diffondibili a terzi, è pubblicato su sito internet della Società.

3.1. La formazione del personale dipendente

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

Pertanto, tutti i programmi di formazione, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

3.2. Informazione ai soggetti terzi

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che

comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

4. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori di I3P.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, l'omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

4.1. Le misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti (impiegati e quadri)

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali dipende gerarchicamente.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentato dal CCNL del Commercio nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 225 del CCNL indicato e precisamente:

- biasimo inflitto verbalmente,
- biasimo inflitto per iscritto,
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione,
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10,
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

1. incorre nel provvedimento del biasimo inflitto verbalmente il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello organizzativo di I3P (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
2. incorre nel biasimo inflitto per iscritto il lavoratore che sia recidivo nel violare il Codice Etico o nell'adottare comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle procedure ivi contenute;
3. incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
4. incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno

alla I3P. E', altresì, sottoposto a tale sanzione il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare con riferimento ai tre punti precedenti;

5. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, delle misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- 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 per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Consiglio di Amministrazione che è soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

4.2. Le misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

4.3. Le misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

4.4. Le misure nei confronti di agenti e collaboratori esterni consulenti e soggetti terzi

La violazione del presente Modello da parte di consulenti e collaboratori esterni in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. L'individuazione dell'organismo di vigilanza

Alla luce di quanto sopra e dei compiti che il decreto 231 pone in carico all'OdV questo deve possedere i seguenti requisiti:

A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali.

B. Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

C. Onorabilità

L'OdV non ha riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

D. Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

Il rispetto dei requisiti che l'OdV deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del

complessivo budget aziendale – dal Consiglio di Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di tutte le funzioni interne della Società.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, il Consiglio di Amministrazione di I3P ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza identificandolo in un soggetto esterno alla Società, con competenze professionali specifiche rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio e con esperienza nei rispettivi ambiti di competenza che, quindi, appare la figura più idonea ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV .

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nella delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello e in quello di nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

5.2. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per 3 anni ed il mandato può essere rinnovato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione, l'insorgere di eventuali

condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

5.3. Le funzioni e i poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso come individuati al paragrafo 2.2.
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori della Società hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- 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 indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati indicati dal Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv@i3p.it, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato soltanto all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate, ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

La società ha adottato un'apposita procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

5.5. Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare è stata istituita una linea di *reporting* annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.