

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Documento aggiornato approvato dal Consiglio di Amministrazione
Con delibera del 24 settembre 2024

SOMMARIO

<i>Introduzione</i>	7
1. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	8
2. DESTINATARI	9
<i>Parte generale</i>	10
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	11
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.....	11
1.2. I reati previsti dal Decreto	12
1.3. Le sanzioni previste	12
1.4. Le condizioni esimenti.....	14
1.5. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.....	15
2. IL MODELLO ADOTTATO DA ICC	15
2.1. Le attività svolte dalla Società	15
2.2. La struttura societaria ed organizzativa.....	15
2.3. Le finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ICC	16
2.4. Il processo di formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ICC	17
2.5. Le attività aziendali sensibili indentificate in ICC.....	18
3. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO DI ICC	21
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.1. L'Organismo di Vigilanza di ICC	21
4.2. Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	22
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
4.5. Segnalazioni Whistleblowing.....	26
4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.....	27
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
5.1. Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio.....	27
5.2. I principi generali	28
5.3. Le misure disciplinari.....	28
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ICC	31
6.1. Premessa.....	31
6.2. La comunicazione	32
6.3. Formazione ai dipendenti ed eventuali consulenti abituali stretti.....	32
6.4. Informazione a collaboratori esterni, consulenti e terze parti in genere	32
<i>Parte speciale</i>	33
<i>Parte Speciale A</i>	34
1. GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA PER GLI ADEMPIMENTI, CON ENTI PREVIDENZIALI ED ALTRI PER LA GESTIONE DELLE VISITE ISPETTIVE DA PARTE DI PUBBLICI UFFICIALI O INCARICATI DI PUBBLICO SERVIZIO.....	35

1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	35
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	35
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	36
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	38
<i>Parte Speciale B</i>		41
1.	GESTIONE DELLA PARTECIPAZIONE A PROCEDURE DI GARE PUBBLICHE	42
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	42
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	42
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	43
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	45
2.	GESTIONE DEI RAPPORTI COMMERCIALI CON CONTROPARTI PRIVATE	48
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	48
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	48
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	49
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	51
<i>Parte Speciale C</i>		56
1.	GESTIONE DELLA CONTABILITA', ADEMPIMENTI FISCALI, BILANCIO E REPORTING	57
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	57
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	57
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	58
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	59
2.	GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO E DELLE OPERAZIONI STRAORDINARIE	63
2.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	63
2.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	63
2.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	63
2.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	65
3.	GESTIONE DEI RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE, SOCIETA' DI REVISIONE, SOCI E DELLE ATTIVITA' SOCIETARIE IN GENERE	67
3.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	67
3.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	67
3.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	67
3.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	68
<i>Parte Speciale D</i>		71
1.	SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	72
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	72
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	72
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	73
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	75
<i>Parte Speciale E</i>		79
1.	GESTIONE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI "CABLE BU"	80

1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	80
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	80
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	81
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	82
2.	GESTIONE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI “CORDSETS BU”	84
2.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	84
2.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	85
2.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	86
2.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	87
3.	GESTIONE DELLE CONSULENZE ESTERNE E DEI COLLABORATORI	89
3.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	89
3.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	89
3.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	90
3.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	91
	<i>Parte Speciale F</i>	94
1.	GESTIONE DEGLI OMAGGI, DELLE SPONSORIZZAZIONI E DELLE EROGAZIONI LIBERALI	95
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	95
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	95
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	95
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	97
	<i>Parte Speciale G</i>	99
1.	GESTIONE DELLA CASSA CONTANTI E DEI RIMBORSI SPESA	100
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	100
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	100
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	101
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	102
2.	GESTIONE DEI RAPPORTI FINANZIARI, INCASSI E PAGAMENTI	104
2.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	104
2.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	104
2.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	105
2.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	107
	<i>Parte Speciale H</i>	110
1.	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	111
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	111
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	111
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	112
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	114
2.	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE	118

2.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	118
2.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	119
2.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	120
2.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	121
	<i>Parte Speciale I</i>	124
1.	GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI	125
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	125
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	125
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	125
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	128
	<i>Parte Speciale L</i>	131
1.	GESTIONE DEI MARCHI E DEI BREVETTI	132
1.1.	<i>I reati potenzialmente rilevanti</i>	132
1.2.	<i>Ambito di applicazione</i>	132
1.3.	<i>Principi di comportamento da adottare</i>	133
1.4.	<i>Protocolli specifici di prevenzione</i>	135
	<i>ALLEGATI</i>	138
	<i>ALLEGATO 1 Elenco dei reati presupposto</i>	139
	<i>ALLEGATO 2 Codice Etico</i>	158
1.	PREMESSA	159
2.	FINALITÀ, DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE	159
3.	I VALORI DI RIFERIMENTO DI ICC S.P.A.	160
3.1.	<i>I principi etici generali</i>	161
3.1.1.	<i>Oonestà e conformità a leggi e regolamenti</i>	161
3.1.2.	<i>Imparzialità e dignità</i>	161
3.1.3.	<i>Riservatezza e tutela della privacy</i>	162
3.1.4.	<i>Conflitti d'interesse</i>	162
3.1.5.	<i>Impegno al miglioramento</i>	163
3.1.6.	<i>Beni aziendali</i>	163
3.1.8.	<i>Omaggi, liberalità e sponsorizzazioni</i>	164
3.1.9.	<i>Dazioni di denaro</i>	165
3.1.10.	<i>Concorrenza</i>	165
3.1.11.	<i>Trasparenza e tracciabilità</i>	165
3.1.12.	<i>Completezza dell'informazione</i>	166
3.1.13.	<i>Prevenire la corruzione, la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio</i>	166
3.1.14.	<i>Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	166
4.	CRITERI DI CONDOTTA	167
4.1.	<i>Rapporti con i clienti</i>	167

4.2.	Rapporti con i fornitori.....	168
4.3.	Rapporti con dipendenti, collaboratori, tirocinanti, procacciatori e agenti.....	168
4.4.	Rapporti con i soci	170
4.5.	Rapporti con Sindaci e Revisori.....	171
4.6.	Rapporti infragruppo.....	171
4.7.	Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.....	171
5.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLI	172
5.1.	Diffusione del Codice Etico.....	172
5.2.	Controllo del Codice Etico.....	172
5.3.	Sistema disciplinare.....	173
5.4.	Segnalazioni	173
	<i>ALLEGATO 3 Organigramma della Società.....</i>	174

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Introduzione

PREMESSA

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Italian Cable Company S.p.A. (di seguito anche “ICC” o la “Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/01” o “Decreto”), la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- assicurare un sistema strutturato e organico di protocolli gestionali e di controllo, che integri e valorizzi i presidi già in essere, atto a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché a rendere più efficace il sistema di controllo complessivo della Società;
- promuovere e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, eticità, correttezza e trasparenza delle attività nonché una cultura del controllo che governi tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale;
- sensibilizzare e informare i Destinatari (come di seguito individuati) della rilevanza del D.Lgs. 231/01 circa:
 - l’oggetto e l’ambito di applicazione della richiamata normativa;
 - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull’autore del comportamento illecito nell’ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/01;
 - l’esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

Il presente documento intende illustrare e descrivere l’approccio metodologico utilizzato per l’adozione del Modello, nonché le sue principali componenti e relativi contenuti.

1. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il “Modello”) si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario, di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parti Speciali**, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

Il Modello comprende inoltre i seguenti documenti (di seguito definiti nel loro complesso anche “Allegati”), che ne costituiscono parte integrante:

- il catalogo dei reati (Allegato 1);
- il Codice Etico (Allegato 2);
- l’organigramma aziendale (Allegato 3).

2. DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per la Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, rappresentanza, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, rappresentanza, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (compresi *stagisti*, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- i membri del Collegio Sindacale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai soggetti esterni quali collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, ICC richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dai principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi di comportamento e delle linee di condotta adottati dalla Società.

Il Modello ha l'obiettivo di: i) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute, in un illecito sanzionabile sia sul piano penale che su quello amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società; ii) ribadire che la Società reprime e condanna in maniera decisa i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati nel Codice Etico e nel Modello attuando tutte le misure idonee a prevenire tali comportamenti; iii) consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Parte generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Tale Decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

- Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati elencati nel Decreto stesso e commessi nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L'art. 5 del suddetto Decreto ritiene l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (rientrano in questa categoria i c.d. "soggetti apicali", a titolo esemplificativo: amministratori, rappresentanti legali, responsabili operativi con autonomia finanziaria e funzionale);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (rientrano in questa categoria i c.d. "soggetti subordinati" quali tutti i dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse della Società, a titolo esemplificativo: agenti, collaboratori esterni e parasubordinati).

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, contemplati nell'art. 5, quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi.

L'interesse esprime la direzione finalistica delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento): l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nell'idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione

delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall'ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo *ex post*.

1.2. I reati previsti dal Decreto

Le fattispecie di reati a cui si applica la disciplina in esame (c.d. “reati presupposto”), sono attualmente le seguenti: (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, (c) reati in materia societaria (ivi compreso il reato di “corruzione tra privati”), (d) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, (e) reati contro la personalità individuale, (f) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, (g) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, (h) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, (i) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; (j) reati transnazionali, (k) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (l) delitti in materia di violazione del diritto di autore, (m) delitti contro l’industria e commercio, (n) delitti di criminalità organizzata, (o) reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione e induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione, (p) reati di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, (q) reati ambientali, (r) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), (s) razzismo e xenofobia, (t) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, (u) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, (v) reati tributari, (w) contrabbando, (x) delitti contro il patrimonio culturale, (y) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici; (z) reati transnazionali.

Si rinvia all'**Allegato 1** (Catalogo dei reati) per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle successive modifiche ed integrazioni.

1.3. Le sanzioni previste

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a. sanzioni pecuniarie;
- b. sanzioni interdittive;
- c. confisca;
- d. pubblicazione della sentenza.

a. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato. La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente).

Il giudice determina il numero delle quote considerando: (i) la gravità del fatto costituente reato, (ii) il grado di responsabilità della Società, (iii) l'attività dalla medesima posta in essere per eliminarne o attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti ed, infine, (iv) le condizioni economiche e patrimoniali della Società al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

b. Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Le sanzioni interdittive si applicano solo se espressamente previste per l'illecito amministrativo per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, oppure da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice analizza la particolare attività svolta dall'ente, al fine di determinare il livello di invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

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

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo nei casi di: reiterazione del fatto delittuoso, profitto di rilevante entità, reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

c. Confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 del Decreto il quale prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto ed ha carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 del Decreto prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte del commissario giudiziale ed in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

d. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) 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.

1.4. Le condizioni esimenti

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore “esimente” ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. L'ente, infatti, non risponde dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, l’ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l’ente stesso è tenuto.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 prevede che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, possono formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni delle “Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001” a cura di Confindustria aggiornato al 31 marzo 2014 approvate dal Ministero della Giustizia.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA ICC

2.1. Le attività svolte dalla Società

Italian Cable Company S.p.A. è un’azienda leader nel settore dei cavi per l’industria e la distribuzione di energia con sede direzionale e produttiva a Bolgare, in provincia di Bergamo.

La società è un punto di riferimento del mercato dei cavi, corsetti e cablaggio a livello internazionale, con stabilimenti in Italia e all’estero e più di 600 dipendenti.

Le attività sono suddivise in tre business unit: CAVI, SC&C, WIRING (quest’ultima gestita da una società estera con una propria entità societaria), ciascuna business unit è autonoma e opera con una propria struttura organizzativa.

I principali clienti sono società operanti nel settore elettrico anche estere e soggetti della pubblica amministrazione.

2.2. La struttura societaria ed organizzativa

ICC adotta un sistema di *governance* “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell’Assemblea dei Soci, a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l’impresa sociale, il quale attribuisce i poteri operativi a organi e soggetti delegati;
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull’osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;

- della Società di Revisione a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi della legge e dello Statuto.

I principali strumenti di governance e di controllo interno di cui la Società si è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento delle attività di gestione;
- l'organigramma societario, che rappresenta la struttura organizzativa della Società, definendo le aree di competenza, le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse funzioni aziendali;
- le procure, che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza e di firma, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali attribuite;
- il corpo normativo e procedurale volto a regolamentare i processi aziendali rilevanti.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, riveste inoltre un ruolo fondamentale l'assetto organizzativo della Società, in base al quale sono individuate le strutture organizzative, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità alle stesse attribuite.

Per quanto riguarda l'organizzazione generale della Società e delle diverse funzioni aziendali si veda l'organigramma societario (Allegato 3) per la rappresentazione grafica dell'intera struttura organizzativa.

2.3. Le finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ICC

ICC ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo parallelamente all'emanazione di un Codice Etico, ritenendo che l'insieme di tali documenti, al di là delle prescrizioni di Legge, costituisca un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e degli altri soggetti alla stessa legati (collaboratori, consulenti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira ICC nel perseguitamento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Codice Etico esprime le linee-guida, i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di ICC. Il Codice Etico racchiude, tra l'altro anche principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, pertanto, deve essere considerato come parte integrante del presente Modello.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo di ICC, nell'approvare il Modello, ha nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), attribuendogli i compiti stabiliti dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza può farsi assistere da altri soggetti. Per maggiori dettagli sull'Organismo di Vigilanza si rimanda all'apposito capitolo nel presente Modello.

Il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed all'evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema compatibile con la struttura societaria, così da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, ma nello stesso tempo fermamente rivolto al perseguitamento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i dipendenti, nonché coloro che operano per ICC, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, ICC si propone, con l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta, e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice Etico di ICC.

2.4. Il processo di formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ICC

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi nel seguito riportate, basandosi sull'analisi della struttura societaria e organizzativa, nonché sugli strumenti di *governance* e controllo interno della Società.

1. Identificazione delle "attività sensibili", ovvero delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto.
2. Rilevazione dei presidi organizzativi e di controllo implementati dalla Società, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.
3. Identificazione, in presenza di punti di debolezza, delle necessarie azioni di miglioramento.
4. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi *standard* di prevenzione:
 - esistenza di regole formalizzate;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di separazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
 - tracciabilità delle attività e dei controlli.

Le attività relative alle fasi 1, 2 e 3 sono state condotte attraverso l’analisi approfondita del contesto aziendale, della documentazione aziendale disponibile nonché tramite incontri di approfondimento con i responsabili di Direzione/Funzione di volta in volta individuati.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili nonché attraverso l’analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

5. Al termine delle attività sopra descritte, è stato definito il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, articolato secondo le indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria ed adattato alla realtà aziendale.
6. Il Modello così strutturato è stato infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell’Organismo di Vigilanza preposto alla verifica dell’effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.5. Le attività aziendali sensibili indentificate in ICC

Come indicato, la predisposizione del Modello di ICC ha preso avvio dall’individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali “sensibili” per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Tale attività è stata condotta secondo una metodologia basata sull’analisi del rischio (c.d *risk assessment*) identificando i rischi a cui le attività poste in essere dalla Società sono esposte in relazione ai reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 consentendo la costruzione di una matrice “Attività aziendali – Reati presupposto 231”.

La fase successiva ha previsto l’assegnazione di un valore specifico alle attività individuate in relazione al potenziale reato presupposto sulla base di due componenti:

- la probabilità di accadimento dell’evento;
- l’impatto/danno in termini di conseguenze provocate dall’evento dannoso.

L’*output* ottenuto dal processo di *risk assessment* corrisponde ad una mappatura delle singole attività aziendali classificate in funzione del livello di rischio attribuito laddove per le attività a rischio potenziale più elevato (c.d. attività aziendali “sensibili”) è richiesta una priorità di attenzione con necessità di individuare interventi specifici di verifica.

Alla luce dell’attività di *risk assessment* per la società ICC si è ritenuto opportuno incentrare maggiormente l’attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno allo Stato o di un ente pubblico (art. 24 D. Lgs. 231/2001);
- corruzione, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione ed induzione indebita a dare o promettere altra utilità (art. 25 D.Lgs. 231/01);

- reati societari (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e truffa aggravata (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* D. Lgs 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D. Lgs 231/01);
- reati tributari (art. 25 *quinquesdecies* D.Lgs. 231/01).

I reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D.Lgs. 231/01), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01), i reati in materia di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D.Lgs 231/01), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 D. Lgs. 231/2001), i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies* 1 D. Lgs. 231/2001) e i reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/01) sono stati ritenuti solo potenzialmente applicabili.

Non sono stati, invece, ravvisati concreti profili di rischio in merito alla realizzazione di condotte criminose con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.Lgs 231/01), di reati finalizzati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 D.Lgs 231/01), di delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D.Lgs 231/01), di reati in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs 231/01), di altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies* 1, comma 2), di delitti in materia di violazione dei diritti di autore (art. 25 *novies* D.Lgs 231/01), di reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D. Lgs 231/01), di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecis* D. Lgs 231/01), di delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*), di reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodecives*), di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (in quanto costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva, art. 12, L. n. 9/2013) e di reati transnazionali (L. 146/2006), nondimeno, si ritiene che il Codice Etico e i presidi implementati dalla Società siano idonei a prevenire anche i reati richiamati dai suddetti articoli.

Le “attività sensibili” rilevate, per le quali sono state identificate idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (in particolare tramite i principi di comportamento ed i presidi di controllo contenuti nelle Parti Speciali del presente Modello), sono nel seguito esposte.

<u>Attività sensibili</u>	<u>Regolamentazione nel MOG</u>
- Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria per gli adempimenti, con Enti	PARTE SPECIALE A:

Previdenziali ed altri per la gestione delle visite ispettive da parte di pubblici ufficiali o incaricati di servizio pubblico	Gestione delle relazioni con la Pubblica Amministrazione
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione della partecipazione a procedure di gare pubbliche - Gestione dei rapporti commerciali con controparti private 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE B:</p> <p style="text-align: center;">Gestione dei rapporti commerciali</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione della contabilità, adempimenti fiscali, bilancio e reporting - Gestione dei rapporti infragruppo e delle operazioni straordinarie - Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, la società di revisione, i soci e delle attività societarie in genere 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE C:</p> <p style="text-align: center;">Gestione delle attività amministrative, contabili, fiscali e societarie</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE D:</p> <p style="text-align: center;">Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli acquisti di beni e servizi "Cable BU" - Gestione degli acquisti di beni e servizi "Cordsets BU" - Gestione delle consulenze esterne e dei collaboratori 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE E:</p> <p style="text-align: center;">Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli omaggi e delle erogazioni liberali 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE F:</p> <p style="text-align: center;">Gestione di omaggi e erogazioni liberali</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione della cassa contanti e dei rimborsi spesa - Gestione dei rapporti finanziari, incassi e pagamenti. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE G:</p> <p style="text-align: center;">Gestione dei rapporti finanziari e dei rimborsi spesa</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Gestione degli adempimenti in materia ambientale 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE H:</p> <p style="text-align: center;">Gestione degli adempimenti in materie di salute e sicurezza e in materia ambientale</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei sistemi informativi 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE I:</p>

	Gestione dei sistemi informativi
- Gestione di marchi e dei brevetti	PARTE SPECIALE L: Gestione di marchi

3. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO DI ICC

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza ad esempio di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- significative violazioni alle prescrizioni del Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, devono essere presi tempestivamente in considerazione da quest'ultimo per le delibere di propria competenza.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di eventuali nuove norme e procedure aziendali ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica. In ogni caso l'OdV ha il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societarie che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'Organismo di Vigilanza di ICC

Secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. B) del D.Lgs. 231/01, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle linee guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presta attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, ICC ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguiti dalla Legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, costituito in particolare da tre membri la cui scelta, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.2. Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni.

I componenti sono sempre rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l’Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

A tutti i membri dell’Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- aver rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in sendo a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall’art. 9 del D. Lgs. 231/2001 e sia stata imputata grave negligenza in capo all’Organismo di Vigilanza;
- rivestire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- svolgere funzioni di *business* per conto della Società;
- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l’ineleggibilità alla carica di membro dell’OdV.

L’Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le direzioni, funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all’Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest’ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L’assegnazione del *budget* permette all’Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l’Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell’Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell’Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l’OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell’adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l’omessa redazione della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione sull’attività svolta.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

4.3. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri d’iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. 231/01.

In particolare, l’OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all’esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull’aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l’implementazione.

Per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, all’OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante al fine di verificare l’adeguatezza e il rispetto del Modello;

- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da eventuali procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato.
- segnalare periodicamente ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da ICC ai fini del D.Lgs. 231/2001, le Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta interessate devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza i seguenti flussi informativi concernenti informazioni generale:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società, i suoi dipendenti o componenti degli organi sociali (relativi al D.Lgs. 231/01 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Pubbliche;

- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/01);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive, accertamenti e richieste documentali da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le Direzioni/Funzioni aziendali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie, anche con riferimento alle procure conferite/revocate;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/01;
- esiti degli audit periodici svolti dai diversi enti certificatori in materia di salute e sicurezza e in materia ambientale.

In capo a ciascun Responsabile di Direzione/Funzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, i dati e le informazioni da questi richiesti (c.d. "flussi informativi concernenti informazioni specifiche") anche sulla base di specifiche procedure adottate o comunicazioni inviate dall'OdV stesso.

I flussi informativi concernenti le informazioni di carattere generale e i flussi informativi concernenti le informazioni specifiche devono essere inviati all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica odv.icc@iccinfo.it.

Ogni flusso informativo è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

Fermo restando i flussi informativi di cui sopra, in base al D. Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, è possibile segnalare reati o irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza per ragioni di lavoro tramite i canali di segnalazione previsti dalla *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante* (c.d. *Whistleblowing*) di cui al paragrafo successivo.

4.5 Segnalazioni Whistleblowing

I destinatari del Modello devono effettuare, godendo delle tutele previste in conformità al D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni di eventuali:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello, incluso il Codice Etico

secondo la *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante* (c.d. *Whistleblowing*), cui si rimanda per ulteriori dettagli.

Come previsto dalla stessa procedura, il soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni comunica tempestivamente all’Organismo di Vigilanza le segnalazioni che riguardano, anche solo potenzialmente, i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello o del Codice Etico adottato dalla Società.

4.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l’Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare l’OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione (e per conoscenza al Collegio Sindacale):

- periodicamente (annualmente in occasione dell’approvazione del bilancio) una relazione informativa, relativa all’attività svolta
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L’Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare l’Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell’ambito della relazione informativa periodica vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall’Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell’identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il periodo successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l’Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L’Organismo di Vigilanza cura l’archiviazione della relativa documentazione.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1. Funzione 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, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello e relativi Allegati da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste 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.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello e dai relativi Allegati.

5.2. I principi generali

ICC condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla Legge, al Modello e al Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata secondo le modalità di cui al paragrafo 4.5 precedente; le segnalazioni saranno processate secondo quanto descritto nella *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (c.d. Whistleblowing)*, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissione e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissione, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

5.3. Le misure disciplinari

Il Modello di ICC costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time o part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla Legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte dei Dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile e dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'OdV e di "segnalazione" nei confronti del soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni ai sensi della *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante* (c.d. *Whistleblowing*);

- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'OdV e/o del soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni ai sensi della *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante* (c.d. *Whistleblowing*) e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza della Direzione HR (funzione che già attualmente si occupa delle sanzioni disciplinari).

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti degli Amministratori

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

Si specifica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'OdV e di "segnalazione" nei confronti del soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni ai sensi della *Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante* (c.d. *Whistleblowing*);
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all’OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti dei consulenti, collaboratori e partner commerciali

L’adozione da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/01 e con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico (e, per i collaboratori più stretti, nel Modello 231 adottato da ICC) sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico (e, per i collaboratori più stretti, nel Modello 231 adottato da ICC) o l’adozione di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/01 saranno considerate inadempimenti degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di ICC.

Misure a tutela delle segnalazioni (Whistleblowing)

E’ causa di contestazione e successiva eventuale sanzione disciplinare nei confronti di dipendenti, amministratori e di terzi secondo i criteri di valutazione sopra esposti:

- la violazione della riservatezza sull’identità delle persone che abbiano segnalato, secondo il D. Lgs. 24/2023, illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro;
- l’effettuazione di false segnalazioni avvalendosi illegittimamente delle facoltà definite dal D. Lgs. 24/2023 per ottenere vantaggi personali o per soggetti a sé collegati o per danneggiare altre persone;
- la determinazione di un illegittimo pregiudizio alle persone che abbiano effettuato le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 mediante l’adozione, nei loro confronti, di atti discriminatori o ritorsivi in ragione della segnalazione medesima.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ICC

6.1. Premessa

L’adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguiрli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla Funzione Legal Specialist, che identifica, di concerto con l’Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi. L’attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall’Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

6.2. La comunicazione

L'adozione del presente Modello e del Codice Etico sono comunicate a tutto il personale dirigente e non dirigente in forza in azienda nonché ai collaboratori più stretti al momento dell'adozione stessa, tramite la pubblicazione sulla intranet aziendale del Modello e del Codice Etico.

In sede di assunzione, al nuovo personale è richiesta la presa visione del Modello e del Codice Etico.

Inoltre il Modello è reso disponibile sulla intranet aziendale.

6.3. Formazione ai dipendenti ed eventuali consulenti abituali stretti

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti ed i collaboratori abituali più stretti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

ICC garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti, agli altri dipendenti ed ai collaboratori più stretti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.4. Informazione a collaboratori esterni, consulenti e terze parti in genere

Dovranno essere forniti a soggetti esterni a ICC apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello e del Codice Etico.

I *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, nonché ai principi etici e alle linee di condotta adottati da ICC tramite il Codice Etico e, per i collaboratori più stretti, tramite il presente Modello.