



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

(“Modello 231”)

PARTE GENERALE

Approvazione	Data	Revisione
Consiglio di Amministrazione	24/07/2023	0
Consiglio di Amministrazione	18/12/2023	1

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	3
1 QUADRO NORMATIVO	4
1.1. NATURA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 231/2001	4
1.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	4
1.3. CARATTERISTICHE ESIMENTI DEL MODELLO 231.....	6
1.4. SISTEMA SANZIONATORIO	6
2 LA SOCIETÀ	7
2.1. STORIA E MISSION AZIENDALE	7
2.2. PROCESSI GESTIONALI CARATTERISTICI DI ICOS SpA	7
3 IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT	8
3.1. METODOLOGIA DI RIFERIMENTO.....	8
3.2. STANDARD DI CONTROLLO INTERNO PER I PROCESSI SENSIBILI	9
3.3. GAP ANALYSIS.....	9
3.4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	10
4 ORGANISMO DI VIGILANZA	11
4.1. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO.....	11
4.2. REQUISITI E NOMINA DELL'ODV	11
4.3. CAUSE DI DECADENZA	12
4.4. COMPITI DELL'ODV	13
4.5. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV VERSO I VERTICI AZIENDALI.....	14
4.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	15
4.7. WHISTLEBLOWING	15
4.8. COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA NEL GRUPPO	16
4.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	16
5 DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231	17
5.1 DESTINATARI DEL MODELLO 231.....	17
5.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	17
5.3 COMUNICAZIONE A TERZI.....	18
6 IL SISTEMA DISCIPLINARE	19
6.1 VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	19
6.2 SISTEMA DISCIPLINARE	19

PRESENTAZIONE

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "D.Lgs. 231/2001" oppure "Decreto") ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza.

In relazione a ciò **ICOS S.p.A.** (di seguito "ICOS") ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi a quanto previsto dal D.Lgs 231/2001 (di seguito "Modello 231 di ICOS").

Il Modello 231 di ICOS:

- è stato redatto in base alle metodologie suggerite dalle Linee Guida di Confindustria¹ e si inserisce nel più ampio contesto del sistema di controlli interni aziendali, integrando un percorso già avviato nel Gruppo SESA;
- intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari nel rispetto delle norme dettate dal Codice Etico della Società, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2021.
- intende valorizzare la sinergia con la documentazione del sistema aziendale di qualità certificato ISO 9001, per quanto utile a diffondere la cultura del rispetto delle regole, condizione base per l'efficace prevenzione dei reati-presupposto.

Il Modello 231 di ICOS, secondo un impostazione metodologica condivisa a livello di Gruppo, è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE**, che identifica le caratteristiche dell'Organizzazione, le modalità di creazione identificazione e valutazione dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, la formazione/informazione, i meccanismi di comunicazione e il sistema sanzionatorio associato. Per la Parte Generale del Modello 231 è prevista la diffusione a tutti gli *stakeholders* aziendali attraverso idonei meccanismi informativi.
- **PARTE APPLICATIVA**, che riporta l'analisi dei processi sensibili e i reati 231 associati (Matrice dei processi per tipologia di reato), le modalità commissive dei reati e i presidi di controllo necessari alla prevenzione degli stessi.

¹Cfr. Confindustria, "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", ed.2021.

1 QUADRO NORMATIVO

1.1. *Natura e ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001*

Il D.Lgs n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche “Decreto”), disciplina “**la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**”, adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano².

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

La responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel Decreto (cosiddetti “reati-presupposto”, di cui si dà espressa elencazione nella PARTE APPLICATIVA del presente Modello).

1.2. *Criteri di imputazione della responsabilità amministrativa*

Ai sensi dell’art. 5 del Decreto, l’Ente può essere imputato di un reato in presenza di un duplice **presupposto oggettivo**:

- a) se il reato è stato strumentale esclusivamente o prevalentemente a recare un vantaggio all’ente o a perseguire gli interessi di quest’ultimo;
- b) se il reato è stato commesso da soggetti che rivestono, nell’ente, una posizione apicale oppure subordinata.

Quanto al primo requisito sub a), la sussistenza di un diretto interesse dell’Ente è requisito oggettivo di imputabilità e costituisce una indefettibile componente nella prospettazione di una responsabilità amministrativa ex Decreto 231. Coerentemente, l’art. 12, primo comma, lett. a) del Decreto prevede un’attenuazione della sanzione comminabile all’Ente ove risulti che l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato vantaggio minimo.

²In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

Se invece il soggetto ha commesso reato perseguendo un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile, indipendentemente dal vantaggio eventualmente acquisito.

Quanto al secondo criterio indicato sub b), perché un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente possa essere ascritto anche alla responsabilità di quest'ultimo è altresì necessario che l'autore del reato sia uno dei soggetti elencati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), e cioè rientri:

- tra le persone che rivestono **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- tra le persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini dell'**imputazione soggettiva** all'ente collettivo dell'illecito realizzato da persone fisiche appartenenti ad una delle due categorie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del decreto, il legislatore ha adottato un sistema a due livelli:

- (a) se il reato è commesso da soggetti che si trovano in posizione apicale, l'art. 6 esclude la responsabilità amministrativa dell'ente che abbia adottato validi ed efficaci modelli di prevenzione;
- (b) se il reato è commesso da soggetti sottoposti alla direzione e controllo di figure apicali (quindi coloro che sono adibiti a mansioni esecutive e sono eterodiretti, come i prestatori di lavoro subordinato, parasubordinato, i collaboratori esterni con rapporto continuativo, gli *outsourcers*), l'art. 7 stabilisce che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In base all'orientamento prevalente emerso anche a seguito dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, per escludere la responsabilità sub (a) l'ente deve provare che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Quanto, invece, all'ipotesi sub (b), ossia all'imputazione del reato commesso dal soggetto in posizione subordinata, l'art. 7 del decreto prevede:

- al comma 1, che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza;

- al comma 2, che l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.3. Caratteristiche esimenti del Modello 231

L'adozione di modelli di organizzazione e gestione, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente ove risultino garantite le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
- prevedere una verifica con eventuale modifica dello stesso Modello periodica o in occasione della scoperta di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione dell'attività.

1.4. Sistema sanzionatorio

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'art. 9 prevede che all'ente possano essere comminate le seguenti sanzioni:

- *Sanzioni pecuniarie*, applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della società.
- *Sanzioni interdittive*, previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente (esempi: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi).
- *Pubblicazione della sentenza*.
- *Confisca*, del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

2 LA SOCIETÀ

2.1. Storia e mission aziendale

Da oltre 30 anni ICOS opera nel comparto informatico del terziario avanzato come distributore a valore aggiunto (VAD), proponendo soluzioni e servizi IT di elevato contenuto tecnologico.

La società nasce e si sviluppa con un background tecnico molto spiccato fornendo servizi per tutte le esigenze, costituendo un asset decisivo per rendere i clienti tecnologicamente competitivi e in grado di affrontare con successo le più complesse sfide del business.

Oggi ICOS è il distributore a cui gli operatori possono rivolgersi per trovare il supporto necessario ad affrontare tutte le nuove sfide. Collaboriamo con i maggiori vendor e con player emergenti per fornire le soluzioni più avanzate nel campo delle infrastrutture di elaborazione e della cybersecurity. Grazie alle sue partnership tecnologiche, ICOS offre un insieme completo soluzioni di leader di mercato, integrandole con servizi tecnici e marketing.

Con sede legale a Ferrara, ICOS si rivolge all'intero territorio nazionale, assicurando una puntuale presenza sul mercato attraverso rappresentanze commerciali a Bolzano, Milano e Roma.

2.2. Processi gestionali caratteristici di ICOS SpA

Data la natura della Società, i processi gestionali sono finalizzati alla distribuzione dei prodotti informatici.

I processi aziendali analizzati ai fini del presente Modello possono pertanto essere raccolti nei seguenti cicli gestionali caratteristici:

- I. **ATTIVO:** insieme dei processi legati alla generazione dei ricavi attraverso le attività tipiche aziendali, quali la progettazione di soluzioni hardware e software e la fornitura di beni e servizi a enti privati e pubblici;
- II. **PASSIVO:** insieme dei processi di approvvigionamento del ciclo operativo
- III. **MAGAZZINO:** gestione della logistica e degli inventari fisici e contabili;
- IV. **GESTIONE DEL PERSONALE:** insieme dei processi legati alla gestione delle risorse umane operanti in ICOS.
- V. **ASSET MANAGEMENT:** insieme dei processi di gestione (acquisizione, manutenzione e dismissione) dei cespiti aziendali approvvigionamento del ciclo operativo
- VI. **GESTIONE AMMINISTRATIVA:** insieme dei processi legati alla gestione degli adempimenti contabili, fiscali e tributari e alla gestione dei crediti e della tesoreria.

3 IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

3.1. Metodologia di riferimento

L'art. 6, comma 2 lettere a) e b), del Decreto indica, tra le caratteristiche essenziali per la costruzione del *Modello di organizzazione e gestione*, l'attivazione di un adeguato *risk management* ovvero

... un processo, posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dagli altri operatori della struttura aziendale, progettato per individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale e quindi per gestire il rischio entro i limiti accettabile."

Nell'ambito dei Modelli di prevenzione dei reati 231, occorre pertanto porre in essere le seguenti attività:

- I. **Identificazione dei rischi di commissione dei reati:** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto. Occorre pertanto:
 - curare tempestivamente l'aggiornamento dei **reati presupposto** ex 231/2001 a seguito delle modifiche normative del Decreto;
 - identificare e formalizzare i **processi sensibili** alla potenziale commissione dei reati 231, nonché i **presidi di controllo interno** ritenuti più idonei per la prevenzione degli stessi.
- II. **Valutazione** del sistema dei controlli interni esistenti all'interno della Società in termini di capacità di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati; La **valutazione** avviene attraverso l'espletamento di un'attività di *gap analysis*³
- III. **Gestione** dei rischi, in senso stretto, con riferimento alle scelte di attuazione e miglioramento dei presidi di controllo interno poste in essere dal Vertice della Società;
- IV. **Monitoraggio** dell'efficace attuazione del Modello 231, ovvero attività sistematica di comprensione dell'adeguatezza delle attività sopra descritte rispetto ai cambiamenti (di contesto, organizzativo, normativo e di business) che interessano la Società.

Le attività di *risk management* sopra descritte sono svolte secondo le linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione e le azioni attuative dell'Amministratore Delegato.

³La *gap analysis* è uno strumento che consente di confrontare le prestazioni effettive con le prestazioni potenziali di un'azienda. In ambito 231 è volta a documentare gli scostamenti tra standard di controllo "preventivo" individuati nel Modello e nel sistema procedurale aziendale e la loro effettiva attuazione nell'operatività aziendale.

Nell'ambito del processo di sviluppo e monitoraggio del Modello 231, possono essere concordate azioni di supporto con le funzioni di controllo di secondo e terzo livello della Capogruppo.

3.2. Standard di controllo interno per i processi sensibili

Al fine di favorire una immediata comprensione dei controlli interni⁴ a presidio dei processi sensibili è stata utilizzata la seguente classificazione:

- **STANDARD DI CONTROLLO GENERALI**, che devono essere sempre presenti in tutte i processi sensibili identificati dal Modello 231.

Tali standard fanno riferimento a:

- A. Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni⁵;
 - B. Segregazione delle attività:** deve esistere una separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁶;
 - C. Norme:** devono esistere disposizioni documenti organizzativi aziendali (politiche, procedure, contratti, ...) idonei a descrivere l'organizzazione e i meccanismi operativi del processo sensibile;
 - D. Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- **STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI** ovvero peculiari dei processi sensibili e idonei a prevenire le diverse tipologie di reato associate,

3.3. Gap analysis

La *Gap Analysis* consiste nello svolgimento di attività di verifica finalizzate a verificare la conformità dei comportamenti aziendali rispetto alle procedure operative che regolano il funzionamento dell'attività aziendale. In particolare ai fini 231 si concentra sulla verifica della rispondenza delle attività operative dei processi sensibili rispetto agli standard di controllo ritenuti idonei alla prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001.

⁴Per l'inquadramento metodologico del concetto di sistema di controllo interno si è fatto riferimento a: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Internal Control - Integrated Framework, 2013.

⁵ L' *accountability* è il principio che richiede che qualsiasi attività, a prescindere dalla sua rilevanza, faccia riferimento a una persona.

⁶La *separazione dei compiti e delle responsabilità* è il principio organizzativo che, oltre a limitare il rischio di commissione di reati, favorisce la distribuzione della conoscenza dei processi aziendali fra più operatori, consentendo di migliorare la trasparenza dello svolgimento dei singoli processi aziendali e la fiducia sui singoli operatori.

Sulla base delle risultanze della *gap analysis* devono essere adottate idonee azioni di superamento delle criticità evidenziate, formalizzate in un apposito Piano di superamento di gap, programmando idonee attività di *follow up*.

Le attività di verifica sull'adeguatezza e attuazione dei controlli preventivi reati ex 231 sono oggetto dei programmi di audit interno, e/o del programma di vigilanza dell'OdV.

3.4. Aggiornamento del Modello

Le modifiche e/o le integrazioni alla parte generale del Modello sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione della società.

Le attività di manutenzione e aggiornamento della parte applicativa possono essere adottate anche su iniziativa del Consigliere con la delega alla gestione del Modello 231. Ogni modifica o aggiornamento deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "OdV") e portate a conoscenza del Consiglio con cadenza almeno annuale.

Le modifiche possono avvenire anche su proposta dell'OdV, che, in ogni caso, deve segnalare al Consiglio di Amministrazione, anche nel corso delle informative periodiche, eventuali fatti che evidenzino la necessità di aggiornare il Modello.

In generale, il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- si siano verificati eventi, quali ad esempio infortuni ed incidenti, che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione, nella struttura societaria o nell'attività della Società tali da richiedere l'adozione di nuove misure o la modifica delle procedure di controllo;
- dalle attività di monitoraggio e di vigilanza emergano rilievi o suggerimenti migliorativi in termini di struttura organizzativa delle funzioni e con riguardo ai processi e alle misure di prevenzione dei rischi.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. *Composizione e funzionamento*

L'OdV di ICOS può essere affidato ad un organo sia monocratico che collegiale.

Nel caso di scelta di un organo monocratico, il componente dell'OdV deve essere un soggetto non dipendente della Società.

Nel caso in cui le funzioni dell'OdV venissero attribuite ad un organo collegiale, questo potrà essere composto da:

- due componenti esterni alla Società;
- un componente esterno (che assume il ruolo di presidente) e un componente interno;
- tre membri di cui almeno due di essi esterni alla Società (tra i quali deve essere scelto il presidente).

Le funzioni dell'OdV potranno essere conferite, altresì, al Collegio Sindacale ai sensi del art. 6 comma 4-bis del Decreto.

Tutti i componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di cui al paragrafo successivo.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale durante l'esercizio sociale.

Nel caso di OdV collegiale:

- questo elegge al suo interno un componente con funzioni di Presidente, incaricato di curare le convocazioni dell'Organismo;
- le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. A parità di voti prevale quello di chi presiede la riunione.

L'OdV, in occasione della prima riunione, si dota di un proprio regolamento di funzionamento coerente con le disposizioni del presente Modello e con le raccomandazioni formulate dalle associazioni professionali.

4.2. *Requisiti e nomina dell'ODV*

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato o, nel caso in cui le sue funzioni siano attribuite al Collegio Sindacale, alla scadenza di quest'ultimo. L'OdV, anche dopo la scadenza del mandato continua a svolgere *in prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo OdV.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia da parte di uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. Se L'OdV è monocratico il nuovo nominato subentra alle stesse condizioni del membro uscente, mentre se l'OdV è plurisoggettivo, il nuovo nominato scadrà unitamente a quello/i in carica.

I componenti dell'OdV individuati devono essere dotati degli idonei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

Al fine di garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente, l'OdV "riporta" al Consiglio di Amministrazione della Società.

I requisiti di autonomia e indipendenza attengono al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di controllo e/o consulenza aziendale sia dal punto di vista giuridico che da quello tipicamente di auditing e di analisi dei controlli interni.

La nomina quale membro dell'OdV è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'OdV:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in ICOS o Società controllanti, controllate o collegate tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti o rapporti economici, di collaborazione o consulenziali che possano pregiudicarne l'indipendenza del giudizio o della funzione;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o soggetti apicali della Società o con amministratori non indipendenti di altre società appartenenti al gruppo SeSa;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF.

4.3. Cause di decadenza

Costituiscono cause di decadenza dell'OdV:

- il venire meno dei requisiti di cui al § 4.2;
- l'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive.

In casi di particolare gravità, anche il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organo ad interim.

A tale proposito, per "giusta causa" di sospensione dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'*omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'OdV, 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 Componenti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura.

4.4. *Compiti dell'OdV*

I compiti dell'OdV sono i seguenti:

-  **Verificare l'adeguatezza del Modello 231** rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e alle evoluzioni giurisprudenziali in materia, curando in particolare la sua efficacia a prevenire comportamenti illeciti;
-  **Vigilare sul rispetto del Modello 231** rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
-  **Formulare proposte** all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso; significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; modifiche normative;
-  **Segnalare** all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.
-  **Promuovere** e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi principi.

Le attribuzioni dell'OdV non costituiscono in alcun modo limitazione o deroga alle prerogative e ai doveri del massimo vertice societario (Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), il quale continua anche dopo

l'adozione del Modello a mantenere la piena operatività delle attribuzioni connesse allo svolgimento del proprio Ufficio, con ogni conseguente potere e responsabilità di legge.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, nell'espletamento delle sue attività l'OdV esercita, tra gli altri, i seguenti poteri:

- effettuare tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni aventi professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo;
- disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione⁷.

4.5. Flussi informativi dell'OdV verso i vertici aziendali

L'OdV predispone per il Consiglio di amministrazione della Società:

- un *Programma annuale della vigilanza* in coerenza con i principi contenuti nel Modello 231, che riporta le attività programmate ed i relativi interlocutori.
- un *Rapporto semestrale relativo all'attività svolta*, in ordine all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Alla notizia di una violazione del Modello, l'OdV procede alla necessaria istruttoria e, se non ritiene quanto denunciato palesemente infondato e/o irrilevante, informa il Collegio Sindacale e tutti gli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni;

L'OdV mantiene una linee di comunicazione continua con l'Amministratore Delegato e il Presidente.

⁷ Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.6. Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ICOS ai sensi del Decreto. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email "odv@icos.it";
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di ICOS, ivi compresi i dipendenti dello staff di SESA SpA, quando operano per la ICOS nell'ambito del contratto di servizi, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, la loro attendibilità e ricevibilità (soprattutto nel caso in cui si tratti di violazioni anonime o palesemente irricevibili) e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.7. Whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali ed in conformità al D.LGS 24/2023 la Società ha attivato specifici canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione,

nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione, è regolamentato da specifica procedura dove viene identificata la funzione responsabile del canale di segnalazione interna (Whistleblowing) e dettagliate le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il destinatario delle segnalazioni, qualora non individuato nello stesso OdV, provvede senza indugio ad informare quest'ultimo della segnalazione ricevuta.

4.8. Coordinamento delle attività di vigilanza nel Gruppo

Al fine di realizzare il collegamento funzionale tra gli OdV delle Società del Gruppo SeSa possono essere previste riunioni congiunte, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo le attività di vigilanza, le eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi e in occasione del verificarsi di eventi o circostanze di particolare rilevanza.

In ogni caso qualsiasi attività di coordinamento non dovrà mai determinare una limitazione di autonomia dell'OdV di ICOS.

L'OdV potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, anche delle funzioni di controllo allocate presso la Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale sottoscritto dalla Società.

4.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono poste a disposizione di soggetti esterni all'OdV previa autorizzazione dell'OdV. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

5 DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231

5.1 Destinatari del Modello 231

I contenuti del presente Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management, ai dipendenti di ICOS e a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di ICOS.

5.2 Attività di formazione e comunicazione

La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, dei principi regolatori del Modello 231 e del Codice Etico, da parte di tutti i dipendenti della Società.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

Per tutti i destinatari del Modello, in ogni caso, potranno essere organizzati corsi di formazione, meeting, anche mediante l'utilizzo di strumenti di e-learning.

La Parte Generale del Modello 231 è resa disponibile a ciascun dipendente a qualsiasi livello tramite pubblicazione sulla rete intranet aziendale ed è inoltre resa disponibile a chiunque tramite pubblicazione sul sito internet della Società.

La Parte Applicativa del Modello 231, nonché ogni sua successiva modifica o integrazione, è resa disponibile a ciascun responsabile di funzione di ICOS.

L'OdV potrà richiedere la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza dei contenuti nel Modello 231 adottato da ICOS, che verrà archiviata e conservata dall'OdV stesso.

Sono previsti e comunicati ai Destinatari del Modello uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Per tali canali è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Sono esclusi e comunque vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (es. licenziamento, cambio mansione, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro ecc.).

5.3 *Comunicazione a terzi*

I contenuti del Modello 231 adottato dalla Società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali ICOS intrattiene relazioni contrattuali.

ICOS provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Violazioni del Modello

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231, lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e ICOS, comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell'espletamento delle attività relative alle aree "*a rischio reato*", delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231, che:
 - 1) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
 - 2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;
 - 3) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

6.2 Sistema disciplinare

Il sistema sanzionatorio si rivolge ai dirigenti, ai dipendenti, agli Amministratori, ai Sindaci e ai terzi con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, prevedendo corrispondenti provvedimenti di sanzione.

L'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto considera requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società l'introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole del Modello 231 è, dunque, un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV e dal Responsabile Risorse Umane, ai quali dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, in merito alle sanzioni irrogabili, in conformità a quanto prescritto dal Decreto, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili ai contratti di lavoro.

Relativamente ai dirigenti, l'assunzione dei provvedimenti ritenuti idonei a sanzionare la condotta illegittima da essi tenuta dovrà tenere conto della specifica qualifica dirigenziale e, dunque, del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con la Società.

Sia per quanto riguarda i dipendenti (quadri, operai, impiegati) sia per quanto riguarda i dirigenti, la notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Responsabile Risorse Umane che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'OdV.

In caso di violazione del Modello 231 da parte di Amministratori della Società, l'OdV comunicherà la notizia della violazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più Sindaci, l'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia della commessa violazione del Modello 231. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la Società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.