

IMAC S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001**

PARTE GENERALE



INDICE

Premessa	3
1. La responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
2. Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo	5
3. Esonero della responsabilità dell'Ente	6
4. Contenuti del Decreto legislativo 231/2001	10
4.a Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società	10
4.b Reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società	12
4.c L'apparato sanzionatorio	14
4.d Tentativo	17
5. Mappatura delle aree aziendali di rischio di commissione dei reati 231	18
6. Struttura generale dei protocolli	20
7. Organismo di vigilanza e obblighi informativi	21
7.1 Composizione e funzionamento	21
7.2 Poteri e funzioni	26
7.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza	27
7.3.1 Obblighi di informazione	27
7.3.2 Whistleblowing	29
8. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC	30
8.1 Formazione ed informazione del personale	31
8.2 La comunicazione ai clienti e ai fornitori	33
8.3 Aggiornamento del Modello	33

Allegati

1. Procedura di Whistleblowing
2. Codice Etico e sistema disciplinare



Premessa

Imac S.p.A. ha inteso procedere all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “**Modello**” e/o “**MOGC**” o “**MOG**”) ai sensi della normativa dettata dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito, anche, il “**D.lgs. 231/2001**” oppure il “**Decreto**”) in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Imac S.p.A. nella predisposizione del presente Modello si è attenuta alle previsioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, le “**Linee Guida**”) emanate da Confindustria nel 2002, successivamente aggiornate nel 2008, nel 2014 e nel 2021, e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché agli orientamenti giurisprudenziali in materia prevalenti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Imac S.p.A. si compone di una “Parte generale”, di una “Parte speciale”, e di protocolli/procedure espressamente richiamati, che ne costituiscono parte integrante.

Nella presente “Parte generale” sono indicati i tratti essenziali del D.Lgs. n. 231/2001, le caratteristiche rilevanti di Imac S.p.A. e l'attività istruttoria svolta per la predisposizione del Modello.

La “Parte speciale” contiene, invece, gli aspetti propriamente operativi del Modello e propone i reati potenzialmente commissibili nella realtà aziendale di Imac S.p.A., così come illustrati nel documento di *risk assessment*, nonché i relativi protocolli/procedure di prevenzione.

I principi guida ispiratori dei comportamenti di quanti operano in Imac S.p.A. e intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice Etico, che costituisce parte integrante di questo Modello.

Costituiscono parte integrante del Modello anche l'organigramma aziendale (così come aggiornato per le due divisioni di Montefiore ed Ellera l'1.10.2023), i protocolli e le procedure aziendali adottate (ivi comprese quelle esistenti in materia di salute e sicurezza), oltre che il Sistema disciplinare e sanzionatorio.



1. La responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il «D. Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto») ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova responsabilità a carico delle società, degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità è di tipo amministrativo, ma discende e dipende dal verificarsi di uno dei reati presupposto, commessi (anche solo sotto la forma del tentativo) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il D. Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di numerose e disorganiche novelle legislative, dettaglia i reati alla cui commissione è connessa la responsabilità amministrativa dell'Ente (i c.d. «reati presupposto»).

Tale responsabilità, poiché conseguente alla commissione di un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge dal paradigma di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689/1981, ed appare come un *tertium genus* nel quale si rinvengono i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

Il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, in particolare: 1) la commissione di un determinato reato-presupposto, nell'interesse o a vantaggio della società; 2) da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) che non hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi o hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello o la vigilanza su di esso; 3) in assenza di un Modello di organizzazione, gestione e controllo efficace e/o 4) in assenza di



un'adeguata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2 Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Imac S.p.A., di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree a rischio reato” e nelle “aree strumentali alla commissione dei reati” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Imac S.p.A. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;



- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle “aree a rischio reato” e sulle “aree strumentali alla commissione dei reati”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria - oltre che alle disposizioni di legge - sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3 Esonero della responsabilità dell'Ente.

Gli artt. 6 e 7 prevedono che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) i soggetti hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. (art. 7 co. 1).

Il legislatore ha attribuito un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio. In tale contesto, occorre considerare che la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficacemente attuato.

All'art. 6, comma 2, del Decreto, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta “**mappatura**” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici **protocolli/procedure** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;



- c) individuare **modalità di gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.
- f) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel **rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio**.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

L'art. 7, comma 4, tra i requisiti per garantire l'efficace attuazione dei Modelli organizzativi, richiede:

- a) una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Altro elemento costitutivo del Modello, come indicato nel prosieguo, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'art. 6, comma 2-bis del Decreto, inserito con Legge n. 179 del 30 novembre 2017, ha introdotto ulteriori requisiti, in tema di **Whistleblowing**, di cui i Modelli debbono essere dotati al fine di garantire agli enti di andare esenti



da responsabilità amministrativa *ex* D.lgs. 231/2001. In particolare, i Modelli devono:

- a)** consentire ai dipendenti, attraverso uno o più canali, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b)** garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c)** garantire e tutelare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d)** nel sistema disciplinare, introdurre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

All'art. 6, comma *2-ter*, del Decreto viene inoltre stabilito che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine, al comma *2-quater* dell'art. 6, viene stabilito che sono nulli:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile;
- qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Sarà quindi onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla



presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Imac S.p.A. intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D. Lgs. n. 231/2001.

4 Contenuti del decreto legislativo 231/2001.

4.a Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società.

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che «collegano» l'Ente, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo.

L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai c.d. soggetti in posizione apicale, ovvero «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente».

Il legislatore richiama, con tale definizione, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i responsabili di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente.

Il comma 2 del citato art. 5 fa invece riferimento alle «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'Ente medesimo.

L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'Ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale».



In altre parole, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno della Società, quest'ultima è presunta dalla legge colpevole e su di essa grava l'onere di dimostrare l'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della Società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un *deficit* di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla Società. La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti. Con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della Società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello.

La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della Società dev'essere, però, realizzata nell'interesse (e che quindi esista l'intenzionalità) o a vantaggio di questa.

La società risponde, dunque, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (rilevante anche se «indiretto»), i quali possono anche non avere un connotato strettamente economico o patrimoniale.



Tanto che il D. Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, laddove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi in capo alla Società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

Il rischio, invece, che la responsabilità amministrativa della Società sorga quando l'apicale o il sottoposto colposamente concorrano nel reato (anche solo contravvenzionale) del terzo va coordinato con la necessità che la Società abbia tratto un vantaggio dalla condotta illecita e, nel contempo, impone alla società di adottare tutte le procedure operative necessarie ad accertare che i terzi con i quali la Società collabora o ai quali affida determinate operazioni siano affidabili e possiedano tutti i requisiti (ad esempio, autorizzazioni, licenze, ecc.) necessari allo svolgimento dell'incarico.

4.b Reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della Società.

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati da esso espressamente richiamati (c.d. reati-presupposto), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del Decreto stesso, ovvero nelle ipotesi di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio.

Si precisa che l'enumerazione di tali reati è stata ampliata da norme successive al D.lgs. 231/2001.

L'elenco riportato nel presente documento è quindi allineato alla normativa vigente alla data di approvazione dell'aggiornamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa, inoltre, che, nella redazione del Modello e nei successivi aggiornamenti allo stesso, si è tenuto conto anche delle pronunce della giurisprudenza di legittimità in materia di diritto penale e responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.



Si riportano di seguito, le fattispecie di reati-presupposto presi in considerazione dal Decreto:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24, 25 e 25 *decies* del Decreto);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto);
4. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto);
5. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto);
6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1 del Decreto);
7. reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto);
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 del Decreto);
10. delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies* del Decreto);
11. abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto e art. 187 *quinqüies* del D. lgs n. 58/1998);
12. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto);
13. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto);
14. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies* 1 del Decreto);
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto);
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci



- all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto);
17. reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);
 18. impiego di cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
 19. razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto);
 20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto);
 21. reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto);
 22. contrabbando art. 25 *sexiesdecies* del Decreto);
 23. delitto contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto);
 24. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del Decreto).

Nel dettaglio, i reati dal cui verificarsi dipende il sorgere della responsabilità amministrativa della società sono vari e, come si avrà modo di apprezzare nelle pagine che seguono, alcuni di essi si dubita fortemente possano essere commessi nel contesto dell'attività imprenditoriale della Società (ad essi sarà dedicato un apposito paragrafo nella “Parte speciale” del presente Modello).

Imac S.p.A., a seguito di accurata mappatura della realtà aziendale e conseguente predisposizione di *risk assessment*, ha scelto di adottare e condividere le misure di prevenzione delle condotte illecite per tutti i reati anche solo potenzialmente commissibili nell'interesse o vantaggio dell'Ente. Tali condotte ed i relativi presidi saranno distintamente trattati nella «Parte speciale».



4.c L'apparato sanzionatorio

La responsabilità della Società si aggiunge alla responsabilità personale del soggetto che abbia commesso il fatto.

Ciò significa che, a prescindere dalle vicende processuali riguardanti quest'ultimo (invero, sebbene il meccanismo punitivo sia stato congeniato in modo tale da rendere le vicende processuali delle persone fisiche e quelle della società tra loro strettamente correlate, in talune limitate ipotesi, l'inscindibilità tra le due può venir meno: ciò accade, ad esempio, quando la persona fisica e la società adottino diverse strategie processuali), la Società subisce un processo davanti al giudice penale per l'accertamento dell'illecito amministrativo, e all'esito di tale processo anche la Società può vedersi infliggere dal giudice penale delle specifiche sanzioni, che vanno da quella pecuniaria a quella interdittiva, (fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività).

Gli artt. 9 e 23 del D.lgs. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede



cautelare), salvo restituzione al danneggiato;

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso e fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14,



comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Peraltro, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Il Commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, potendo compiere atti di straordinaria amministrazione solo previa autorizzazione del giudice.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

4.d Tentativo

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nelle ipotesi di commissione, nelle forme



del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

5 Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231

Poiché il Modello deve essere predisposto tenendo conto delle caratteristiche proprie della Società alla quale va applicato, qui di seguito si riassumono le principali connotazioni di Imac S.p.A., rinviando alla «Parte speciale» e agli allegati per le indicazioni più dettagliate, rilevanti ai fini dell'adozione del Modello.

Imac S.p.A. svolge prevalentemente attività di produzione e di commercializzazione, anche al dettaglio, di calzature di ogni tipo, dell'abbigliamento, della pelletteria, degli accessori in genere, nonché la lavorazione delle materie plastiche.

La Società, con sede legale in Montefiore dell'Aso (AP), Via Menocchia n. 27, alla data di adozione del Modello è dislocata presso la sede legale, ha due Divisioni - una a Montefiore dell'Aso ed una ad Ellera (PG) - ed ha n. 10 sedi secondarie (tra magazzini, depositi, negozi e un'altra unità locale amministrativa a Corciano - PG). Per quanto attiene alle due Divisioni, esse si interfacciano costantemente, pur avendo alcune procedure diversificate.

Il capitale sociale è pari a 7.000.000,00 Euro – 50% pari a 3.500.000,00 Euro



di proprietà della MARLI S.r.l. e 50% pari a 3.500.000,00 Euro di proprietà della MA.DA S.r.l. - e risulta interamente versato.

Ai fini della predisposizione del MOGC, Imac S.p.A. ha eseguito, anzitutto, una mappatura delle aree/attività a rischio, cioè potenzialmente soggette a rischio di commissione dei «reati 231».

A tale scopo:

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività di Imac S.p.a., il contesto operativo esterno, ossia il settore economico e l'area geografica in cui opera la Società, ed il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa e la segmentazione delle funzioni, l'articolazione territoriale e le dimensioni della Società (c.d. organigrammi aziendali, da intendersi integralmente richiamati);
- sono stati eseguiti incontri con i vari responsabili di funzione; sono state analizzate le singole aree aziendali di Imac S.p.A. e valutate le modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D. Lgs. n. 231/2001, con particolare attenzione alle modalità con cui sono gestiti i flussi finanziari in entrata e in uscita;
- sono stati effettuati sopralluoghi presso la sede legale e presso le altre sedi secondarie per contestualizzare l'analisi dei rischi;
- sono stati presi in considerazione ulteriori dati quali: la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.); la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti, collaboratori esterni, articolazione delle cariche sociali); la dimensione oggettiva della Società (numero di sedi e punti vendita, l'attività della Società (prodotti, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ecc.). Ed ancora: modalità dei pagamenti; forme di stipulazione dei contratti, ecc.

Nello specifico:

- è stata effettuata, mediante apposito questionario ed interviste, la ricognizione degli ambiti istituzionali dove è maggiore la probabilità di



commissione dei reati previsti dal Decreto;

- è stata predisposta un'apposita «mappa» delle aree a potenziale «rischio 231» - contestualizzando le c.d. «attività sensibili» e le c.d. «attività strumentali»;
- è stata valutata l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organizzazione interna, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, procedure e principi comportamentali) e, ove necessario, si è provveduto alla sua integrazione in modo da completare quei comportamenti cui Imac S.p.A. è già tenuta per legge, cioè quei comportamenti che la Società deve tenere se intende rispettare le norme vigenti in materia civilistica, fiscale, ecc... e quelli che Imac S.p.A. ha deciso di adottare nel rispetto della normativa vigente;
- è stata raccolta la documentazione esistente, contenente i principi e il sistema dei controlli.

Nelle pagine che seguono, pertanto, vengono fissati i tratti essenziali di un sistema di controllo preventivo che prevede principi di comportamento, ruoli dei soggetti operanti nelle aree di rischio, protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni, procedure di controllo (compresa la scelta di un apposito Organismo di Vigilanza, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), formazione ed informazione del personale, progressivi aggiornamenti del Modello e sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di assicurarne l'effettività.

6 Struttura generale dei protocolli e delle procedure

L'operatività di Imac S.p.A., come meglio dettagliata nella «Parte speciale» del Modello e cristallizzata nelle procedure/protocolli adottati, è ispirata ai seguenti principi:



- principio di legalità. Il pieno rispetto della legge costituisce un vincolo intenso e stringente all'operato di Imac S.p.A.. Il principio di legalità sarà valorizzato conferendogli un significato forte (cioè non programmatico e di "principio"), tratteggiando un quadro omnicomprensivo di doveri in capo ad Imac S.p.A.;
- chiara assunzione di responsabilità. Qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità;
- separazione di compiti e/o funzioni. L'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni, principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni) e si traduce nella necessità che il soggetto responsabile di una funzione possieda adeguate capacità tecniche e preparazione professionale per svolgere la funzione;
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni, così da consentire l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte, grazie alle quali le attività sono svolte sia da soggetti dell'organizzazione, ma estranei al processo, sia da persone esterne all'organizzazione (quale, ad esempio, l'Organo di controllo).

7 Organismo di vigilanza e obblighi informativi

7.1 Composizione e funzionamento

Una funzione particolarmente importante viene assegnata all'Organismo di Vigilanza in quanto l'art. 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001 prevede la non punibilità dell'Ente nel caso in cui abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un proprio Organismo dotato di autonomi poteri di



iniziativa e di controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è dunque affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di requisiti soggettivi e oggettivi di seguito meglio descritti.

Requisiti soggettivi.

Tra i requisiti soggettivi rientrano l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità, l'onorabilità, la continuità d'azione e l'assenza di cause di incompatibilità.

- Autonomia e indipendenza. Tale duplice requisito impone una posizione gerarchica dell'Organismo che sia la più elevata possibile; questa è la ragione che induce a legare l'Organismo di Vigilanza direttamente all'Organo deliberativo (Consiglio di Amministrazione), senza alcun passaggio gerarchico intermedio. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere indipendente dall'Organo deliberativo. Tale indipendenza può essere raggiunta sia grazie alla non investitura di compiti operativi, sia grazie all'attribuzione di un'autonomia finanziaria. La non investitura di compiti operativi impedisce che questo organismo sia parte di decisioni ed attività operative, in grado di comprometterne l'obiettività di giudizio. L'attribuzione di una limitata autonomia finanziaria consente, invece, che l'Organismo di Vigilanza possa finanziare la propria attività di verifica e di aggiornamento, senza condizionarla e limitarla alla decisione (o alla influenza) di terzi. Per le stesse ragioni, l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di strumenti che utilizzerà in ottemperanza alla normativa sulla privacy.
- Professionalità. L'Organismo di Vigilanza deve possedere un bagaglio di esperienze e di tecniche che sia in grado di fargli esercitare correttamente l'attività ispettiva.



- Onorabilità. L'Organismo di Vigilanza deve possedere onore e dignità. Tale generica «buona reputazione» dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari a carico dei suoi componenti, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono informare i rapporti con i dipendenti e i collaboratori della società;
- Continuità di azione. L'attività di prevenzione e di controllo delle attività a rischio deve essere continua e costante. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica che consenta la raccolta continua e sicura di informazioni e dati circa l'attività della società.
- Assenza di cause di incompatibilità. Tale requisito può essere inteso come assenza di tutte quelle circostanze che alterano l'imparzialità di giudizio e che possono rivelarsi dannose per la società. La causa di incompatibilità più evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di Vigilanza la propria necessaria imparzialità, ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società.

Requisiti oggettivi.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza si esplica in una duplice direzione. Si prevedono, da un lato, autonomi poteri di iniziativa per la raccolta di informazioni e dati, e, dall'altro, un'autonoma e riservata organizzazione per la raccolta e la conservazione delle informazioni. Bisogna ricordare che gli altri organi della società sono tenuti, pur a tutela della propria riservatezza, ad informare l'Organismo di Vigilanza circa un'ampia categoria di notizie, che possono costituire fonte di rischio o di violazione del Modello e che verranno esemplificate nella «Parte speciale». La successiva attività di controllo e di verifica è, invece, lasciata alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il quale



non sarà, dunque, gravato da un obbligo di intervento per tutte le segnalazioni ricevute.

Responsabilità.

Anche l'Organismo di Vigilanza può essere sottoposto a misure sanzionatorie qualora non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali.

Nella ricerca di un equilibrio fra autonomia ed efficienza, si è cercato di privilegiare la funzionalità della società, attraverso la scelta di uno strumento veloce e di facile utilizzo.

Le riflessioni formulate alla luce delle peculiarità organizzative di Imac S.p.A. portano ad individuare una composizione ottimale dell'Organismo di Vigilanza che valorizzi soprattutto i seguenti aspetti:

- collegialità dell'organismo di Vigilanza;
- terzietà dei componenti (almeno due vengono individuati in membri esterni alla realtà aziendale);
- professionalità dei singoli componenti;
- conoscenza della storia aziendale e del sistema organizzativo della Società;
- autonomia funzionale.

Nel dettaglio:

- Imac S.p.A. nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, e tale da assicurare la continuità d'azione;
- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata dell'incarico;
- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito



- e resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo deliberativo;
 - l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'Ente, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
 - al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa, approvato dal Presidente, su proposta dell'Organismo stesso;
 - l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione all'Organo deliberativo;
 - l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere affiancato ed assistito da consulenti esterni, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo stesso;
 - l'Organismo di Vigilanza, è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
 - l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con la struttura organizzativa esistente in Imac S.p.A.;
 - all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Imac S.p.A.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria



massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Poteri e funzioni

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato da Imac S.p.A., è titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata dal medesimo;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale di Imac S.p.A. che svolga l'attività stessa o alla stessa sovrintenda;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, all'Organo deliberativo o all'Organo di controllo;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti esterni a Imac S.p.A. ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, dopo averne informato l'Organo deliberativo, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- vigila sull'applicazione delle procedure sanzionatorie da parte dell'Organo deliberativo;
- riesamina periodicamente il Modello e ne propone l'aggiornamento;
- conserva i verbali dell'attività di vigilanza per un periodo almeno pari al



periodo di prescrizione massimo previsto per i singoli reati.

7.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza

7.3.1 Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'Organo deliberativo di Imac S.p.A. sullo stato del controllo della legalità della Società, riferendo in quale modo si è estrinsecato il controllo eseguito e quali segnalazioni ha ricevuto.

L'Organismo di Vigilanza redige ogni anno, entro la data di approvazione del bilancio, una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo deliberativo e all'Organo di controllo. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo deliberativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative e dei protocolli del Modello («Parte Speciale»), sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area / funzione aziendale interessata le seguenti informazioni / documenti specifici:

- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;



- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ciascun responsabile di area/funzione, inoltre:

- terrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di Vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme alle regole aziendali in materia, o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla «Parte Speciale» del Modello.

Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai



dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall'Autorità Giudiziaria, dall'Organo deliberativo e dall'Organo di controllo.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di Vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 - *bis* in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (c.d. Whistleblowing), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

7.3.2 Whistleblowing

I soggetti apicali, i soggetti sottoposti e chiunque entri in relazione con Imac S.p.A. per ragioni d'affari¹ possono, a tutela dell'integrità della Società, trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società, a tal fine, ha adottato apposita procedura quivi espressamente richiamata: PO MOD231.02 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING.

Sono garantiti più canali di segnalazione interna e segnatamente:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso casella di posta elettronica dedicata;
- in forma scritta, mediante posta raccomandata indirizzata al Comitato; in tal caso, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente

¹ Sebbene il requisito normativo delineato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 sia operativo con riguardo ai soli soggetti di cui all'art. 5 co. 1 (tali sono i soggetti «apicali» e i «sottoposti»), la Società prevede la possibilità di segnalare anche a soggetti esterni con cui entra in relazione per ragioni d'affari.



- ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione ed eventuali documenti; entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, il destinatario (Comitato);
- in forma orale, mediante linea telefonica dedicata al n. 0734-939699; al momento della ricezione della segnalazione, la telefonata verrà documentata mediante resoconto dettagliato e il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica;
 - in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Comitato, fissato entro il termine di 15 giorni.

E' garantita, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (a partire dall'attività istruttoria, che potrebbe richiedere la convocazione del segnalante, e in tutte le fasi del processo).

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, comprese le ritorsioni specificatamente previste al co. 2-quater dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di questo Modello; egualmente costituiscono illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello, l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e la violazione degli obblighi di riservatezza.

8 Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai



soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per conto della Società, svolgendo una attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in una responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello viene reso disponibile in formato elettronico sul sito della Imac S.p.A. www.imac-italia.it, in modo tale da consentire ai dipendenti e ai collaboratori, agli Organi di controllo e all'Organismo di Vigilanza, nonché ai terzi che, a qualsiasi titolo, intrattengano relazioni d'affari con Imac S.p.A., di prenderne visione e confermarne la ricevuta e la presa d'atto delle indicazioni.

Imac S.p.A. porta il Modello a conoscenza di clienti e fornitori con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste periodiche sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali e i dipendenti circa i contenuti del Modello stesso.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione sono a carico delle competenti Funzioni aziendali.



8.1 Formazione ed informazione del personale

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'informazione ai dipendenti viene attuata o attraverso l'inserimento nella intranet aziendale della versione vigente del Modello ovvero (per i dipendenti che non abbiano accesso alla intranet aziendale, es: operai) mediante comunicazione via e-mail ed affissione dell'avviso sulla bacheca aziendale.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

Per quanto invece concerne la formazione, le competenti Direzioni/Funzioni aziendali definiscono programmi di formazione mirati alla diffusione della conoscenza del Modello e sottopongono tali programmi all'esame preventivo dell'Organismo di Vigilanza.



I programmi di formazione trattano i seguenti temi:

- introduzione alla normativa e delle modalità di attuazione della stessa nell'ambito del Gruppo. In particolare, tutto il personale è reso edotto delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscano, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive cui esso assolve;
- illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio, con modalità di formazione di tipo interattivo.

Vengono istituiti dei sistemi, se del caso anche informatici, per verificare e tracciare la partecipazione a tali programmi di formazione.

Per quanto concerne i neoassunti si provvede ad inviare il materiale utilizzato per la formazione, anche attraverso strumenti informatici. Viene valutato se organizzare, previo accordo con il proprio Responsabile, un seminario specifico.

8.2 La comunicazione ai clienti e ai fornitori

Per i contratti vigenti alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa autonoma comunicazione (lettera informativa standard riguardante il sistema di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001) con la quale Imac S.p.A. informa i Clienti e i Fornitori dell'adozione del MOGC (di cui il Codice Etico costituisce parte integrante) rinviandoli alla lettura dei documenti pubblicati sul proprio sito web.

Per i nuovi contratti, Imac S.p.A. fornisce apposita informativa circa l'adozione e l'attuazione del MOGC e del Codice Etico, inserendo altresì nei contratti clausole risolutive espresse che fanno esplicito riferimento al rispetto



delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, fatta salva ogni altra conseguenza di legge.

8.3 Aggiornamento del Modello

Modifiche e integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente da Imac S.p.A., o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione di Imac S.p.A.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La «Parte Speciale» del MOGC, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura della funzione aziendale competente.