



Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs. 231/2001

Sommario

I. Il quadro normativo.....	2
I.1. Introduzione.....	2
I.2. I reati presupposto.....	3
I.3. I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	4
I.4. L'adozione di un valido modello organizzativo.....	6
I.5. Il sistema sanzionatorio e cautelare.....	8
I.6. I codici di comportamento e Linee Guida.....	9
I.7. Il Modello ex D.Lgs. 231/2001 e le piccole e medie imprese.....	10
2. La società Ingag s.r.l. Società Benefit.....	12
2.1. La realtà aziendale.....	12
2.2. La società Ingag s.r.l. S.B. in sintesi.....	13
2.3. Il modello di governance adottato dalla società Ingag s.r.l. S.B.....	14
2.4. L'adesione ad un Piano di Gestione per il Beneficio Comune.....	14
3. La costruzione di un modello organizzativo per la società Ingag s.r.l. S.B.....	15
3.1. Premessa.....	15
3.2. La metodologia.....	16
4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01.....	19
4.1. Premessa.....	19
4.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.3. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.4. Obblighi di informazione flussi informativi.....	21
4.5. Attività dell'Organismo di Vigilanza e tutela del Whistleblowing.....	23
5. Il Sistema Disciplinare.....	24
5.1. Premessa.....	24
5.2. I Principi generali del sistema sanzionatorio.....	24
5.3. Le sanzioni per il personale dipendente e assimilato.....	25
5.4. Le sanzioni previste nei confronti dell'Amministratore.....	26
5.5. Le sanzioni previste nei confronti dei soggetti esterni operanti su mandato della società Ingag s.r.l. S.B.....	26
5.6. Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	26
6. Il Piano di Formazione, comunicazione e informazione.....	27
6.1. Premessa.....	27
6.2. La divulgazione dei principi del Modello e del Codice Etico.....	27
7. Programma di aggiornamento del Modello.....	29
8. Note finali.....	30

1. Il quadro normativo

1.1. Introduzione

“*Societas delinquere non potest*”: per oltre due secoli è stato il brocardo che ha rivestito un ruolo fondamentale nell’ambito di un sistema penale tradizionalmente antropocentrico come quello italiano (ed europeo nel suo insieme).

Con il trascorrere del tempo, tuttavia, i mutamenti nella società e nel modo di fare impresa hanno comportato un necessario *revirement* di tutti quelli che potevano essere considerati quali principi cardine di imputazione del fatto di reato al soggetto metaindividuale.

Così, anche il legislatore italiano, sulla scia di quello europeo ed internazionale, ha inteso volgere la propria attenzione alla prevenzione e repressione della c.d. *corporate criminality*.

Il D.Lgs. 231/2001 ha avuto, dunque, una vera e propria portata innovativa all’interno dell’ordinamento italiano, introducendo una disciplina per la quale anche gli enti collettivi possono essere ritenuti responsabili per taluni reati laddove commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

In particolare, la responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”). Di contro, la responsabilità dell’ente non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all’assetto organizzativo ed alla compagine societaria, ovvero qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati¹.

¹ **Articolo 5 (Responsabilità dell’ente)**

I. L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

Sotto un profilo assimilabile all'elemento soggettivo, affinché possa affermarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, è richiesta la sussistenza di una "*colpa di organizzazione*", intesa quale mancata adozione delle misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati cc.dd. presupposto.

Giova, altresì, rammentare che la responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione di un adeguato modello organizzativo, non vi sarà alcuna responsabilità dell'ente, così potendosi discorrere di una vera e propria "presunzione" di non responsabilità.

1.2. I reati presupposto

Non ogni reato commesso dai soggetti individuati dalla normativa può costituire fonte di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (e successive modificazioni), ma soltanto quelli esplicitamente individuati dal decreto stesso, i cc.dd. reati presupposto, che per comodità vengono così sintetizzati per categoria:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

1.3. I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Condicio sine qua non della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 consiste, evidentemente, nella commissione, anche in forma tentata, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di uno dei reati tassativamente enumerati dal Decreto.

Pare necessario, dunque, comprendere in cosa consista l'interesse o vantaggio richiesto dalla norma ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa di un ente collettivo.

Ed allora, preliminarmente, occorre rilevare che, sul piano pratico, i due concetti si riferiscono a due distinte sfere: il primo alla tensione soggettiva della condotta verso un risultato favorevole, il secondo al risultato oggettivamente conseguito. Più specificamente, l'interesse va inteso come proiezione finalistica della condotta di reato: per la sua individuazione rileveranno non le soggettive intenzioni o rappresentazioni dell'agente persona fisica in sé considerate, ma la prospettiva

funzionale, di gestione degli interessi, di promozione delle attività, di strategie (anche criminali) che caratterizzano il profilo dell'ente².

Sulla nozione di vantaggio, pare oramai pacifico che il vantaggio non sia né un sinonimo dell'interesse, né una mera aggiunta priva di autonomo significato. Secondo autorevoli autori, la chiave di lettura che meglio consente di attribuire a questo criterio una autonoma rilevanza, è quella che attribuisce al vantaggio una rilevanza "processualistica", nel senso in cui, dal conseguimento di un vantaggio per l'ente collettivo, si potrebbe ravvisare l'operatività di una presunzione *iuris tantum* circa la sussistenza di un interesse di quest'ultimo, sul quale, di conseguenza, incomberà l'onere di provare che il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del fatto ovvero di terzi.

Interesse e vantaggio, tuttavia, non sono gli unici presupposti richiesti dalla normativa di cui al Decreto ai fini della sussistenza di una responsabilità in capo all'ente collettivo. Non deve mai omettersi, infatti, che l'ente è responsabile per il fatto compiuto, nel suo interesse od a suo vantaggio, da una persona fisica, riconducibile all'ente stesso, che è il materiale autore del reato presupposto, benché, come noto, in ragione dell'autonomia della responsabilità de qua, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non è imputabile.

Gli autori del reato, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, possono essere distinti in due categorie: quella dei soggetti c.d. "apicali" (art. 5, lett. a)) e di quelli "sottoposti" (art. 5, lett b)).

I soggetti apicali sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente. Secondo quanto previsto dal citato art. 6, la commissione del reato presupposto da parte di un apicale è condizione sufficiente ad impegnare la responsabilità dell'ente collettivo, salvo che quest'ultimo non offra la prova che il fatto sia stato compiuto nonostante l'adozione di un idoneo modello organizzativo o che la violazione sia frutto di un comportamento elusivo di detto modello ad opera del soggetto apicale.

² Cfr. A. Rossi, "Note in prima lettura su responsabilità diretta degli enti ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 ed autoriciclaggio: criticità, incertezze, illusioni ed azzardi esegetici", in *Diritto Penale Contemporaneo*, rivista giuridica online, n. 1/2015, pagg. 124 e ss.. Tra l'altro, numerose pronunce di legittimità, tra cui la sentenza n. 10265 del 2014 hanno pure precisato che la responsabilità del singolo agente sussiste anche quando, perseguendo questi il proprio autonomo interesse, la sua condotta sia in grado di realizzare anche quello dell'ente.

Ciò trova il suo fondamento nel rapporto di immedesimazione organica sussistente tra questi soggetti e l'ente collettivo. Essi, difatti, proprio per la posizione rivestita, sono in grado di esprimere la volontà della *societas* in tutti i rapporti esterni e nelle scelte di politica di impresa e, proprio per tale ragione, l'onere probatorio sussistente in capo all'ente collettivo diviene più stringente laddove si richiede a quest'ultimo non solo la predisposizione di modelli organizzativi idonei alla prevenzione dei reati, ma anche la prova che il reato sia stato commesso mediante comportamenti elusivi del singolo soggetto.

Tale secondo elemento, invece, non è richiesto nell'ipotesi in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto c.d. sottoposto. In tal caso, infatti, il Decreto estende la responsabilità all'ente solo nell'ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile *“dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*, mentre detta responsabilità resta esclusa laddove l'ente si sia dotato preventivamente di un efficace modello organizzativo.

1.4. L'adozione di un valido modello organizzativo

Come efficacemente rilevato da qualcuno (A. Rossi, *“Note in prima lettura su responsabilità diretta degli enti ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001 ed autoriciclaggio: criticità, incertezze, illusioni ed azzardi esegetici”*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, cit.), il modello organizzativo costituisce la *“chiave di volta”* della responsabilità dell'ente, qualunque sia la posizione rivestita dalla persona fisica autore del fatto di reato, purché questi ne sia inserito nella organizzazione interna.

Detto modello, mutuato dall'esperienza anglosassone dei *compliance programs*, è, sostanzialmente, il documento attraverso il quale l'ente fissa gli esiti delle analisi di rischio e individua le procedure di controllo ed aggiornamento per prevenire la commissione dei reati.

Dalla analisi degli artt. 6 e 7 del Decreto, possono ricavarsi quelle che sono le caratteristiche principali di un modello organizzativo ed il contenuto minimo di siffatto strumento onde poterlo effettivamente considerare quale esimente dalla responsabilità. Ed allora, per superare il vaglio di adeguatezza previsto dalle menzionate disposizioni, un modello organizzativo deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
5. operare verifiche periodiche ed eventualmente modificare il modello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
6. introdurre sanzioni disciplinari che puniscano il mancato rispetto delle direttive indicate nei modelli.

Orbene, se ciò è quanto richiesto, ai fini della idoneità di un modello, dal punto di vista normativo, occorre verificare, in concreto, quali siano gli elementi che, nella prassi giurisprudenziale, effettivamente consentano all'ente collettivo di andare esente da responsabilità in ipotesi di commissione di un fatto suscettibile di integrare uno dei reati presupposto della responsabilità in esame.

In generale, può ritenersi - oramai pacificamente - che, al fine di accertare la responsabilità dell'ente, il giudice deve accertare preliminarmente se esista un modello organizzativo e di gestione ex art. 6, dipoi se esso sia conforme alle norme e, infine, se sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto (cfr. Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 43656 del 28.10.2019). E difatti, la norma sopra citata espressamente stabilisce la regola per la quale non è sufficiente dotarsi di un modello organizzativo, ma è necessario che questo modello sia "idoneo" a prevenire reati (presupposto).

Come anticipato, la giurisprudenza non ha individuato, in modo preciso, quelle che debbano essere le caratteristiche precipuo di un modello organizzativo idoneo³. Ciononostante, sono diverse le pronunce che consentono di riempire di significato tale concetto. Sul punto, non può che segnalarsi la celebre sentenza

³ Cfr., in tal senso, Uff. indagini preliminari Milano, 8 marzo 2012, per il quale "è la libertà di organizzazione dell'attività economica ad impedire che il grado di dettaglio delle previsioni legislative si spinga sino al punto di enucleare distinte tipologie di modelli in funzione delle innumerevoli possibilità organizzative e dell'ormai ragguardevole numero dei reati iscritti nell'ideale catalogo di parte speciale del d. lgs. n. 231 del 2001. Chi esercita un'attività economica in forma organizzata è esigibile che sappia come evitare che l'organizzazione sia usata quale strumento di perpetrazioni di reati. Non solo: chi esercita un'attività economica in forma organizzata, come stabilisce, ed anzi per il fatto in sé di stabilire, in perfetta autonomia, la complessità, il modo d'essere ed il funzionamento dell'organizzazione, con individuazione dei centri decisionali e degli apparati di controllo secondo il flusso delle decisioni e, di ritorno, delle informazioni sui controlli, così è gravato dell'onere di plasmare il modello organizzativo e gestionale adottato sulla concretezza della struttura, riempiendo di contenuti, e perciò contribuendo a disciplinare, il tessuto delle norme antireato".

ThyssenKrupp, per la quale: *“il legislatore . ha inteso imporre l’obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale. Tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”*, nonché la sentenza n. 35818 del 2015, ove si legge *“dell’obbligo imposto a tali organismi di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base a un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”* e del *“deficit organizzativo che attiene alla mancata adozione di un modello precauzionale astrattamente idoneo a prevenire le carenze strutturali e di sistema che accadimenti di quella fatta alimentano e favoriscono”*.

In altri termini, pur non potendo individuare in maniera aprioristica il contenuto indefettibile di un modello idoneo, secondo la giurisprudenza testé citata ciò che contraddistingue un modello di questo tipo da un modello insufficiente è l’individuazione del rischio e delle misure atte a prevenirlo. L’individuazione de qua, tuttavia, non deve essere solo formale, ma deve rendere il modello organizzativo “concreto”, ovvero sia confezionato in base alle specificità della singola realtà collettiva: solo in tal modo, questo si rivelerà efficace e non si rimarrà solo un “interessante testo di teoria” (cfr. in tal senso, Cass. Pen., Sez. III, n. 52316 del 27.09.2016).

1.5. Il sistema sanzionatorio e cautelare

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l’ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l’ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell’ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell’ente, dall’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti;
- **sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo se espressamente previste per il reato per cui l’ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato

qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

1. interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrattare con P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente.
- **pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente. La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6. I codici di comportamento e Linee Guida

L'art. 6, co. 3 del Decreto prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*,

In ambito edilizio, le Linee Guida più comunemente adottate sono quelle dettate da Confindustria (cui il presente modello si ispira), le quali suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi di adozione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, quali il codice etico e il sistema disciplinare;
- individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.7. Il Modello ex D.Lgs. 231/2001 e le piccole e medie imprese

Adattare un modello di gestione ad una realtà di piccole o medie dimensioni comporta, tuttavia, la necessità di confrontarsi con le peculiarità della loro struttura:

- a) la proprietà e la direzione sono concentrate in un numero limitato di soggetti (a volte, un unico soggetto);
- b) le scritture contabili sono redatte in modo semplificato;
- c) limitato è il numero di settori di attività e limitati sono i prodotti nell'ambito del singolo settore;
- d) limitato è, altresì, il numero dei controlli interni, sicché gli stessi possono essere facilmente elusi dalla direzione;
- e) i livelli direzionali sono limitati e concentrano in sé la responsabilità di una vasta gamma di controlli;
- f) anche il numero di dipendenti è limitato e questi rivestono una molteplicità di funzioni.

In buona sostanza, nel caso di imprese di piccole dimensioni, l'amministratore sovente esercita un controllo diretto su tutte le decisioni ed ha la possibilità di intervenire personalmente in qualsiasi momento con efficacia per far fronte al modificarsi delle circostanze. Questo controllo diretto e tempestivo può compensare le deboli procedure di controllo interno e protocolli in essere.

La semplicità dei controlli, peraltro, non implica di per sé un alto rischio di frodi, errori, reati ed illeciti ma è possibile che l'amministratore approfitti della sua posizione dominante per eludere i controlli. Sono, in questi casi, le doti di integrità dell'imprenditore a determinare il rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e il suo concreto funzionamento.



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/2001 per la società Ingag s.r.l. S.B.
PRIMA EDIZIONE 2024
PARTE GENERALE

In questi casi, quindi, risulta essenziale la predisposizione di un sistema di controlli interni che possa supplire ad una inadeguata “separazione dei compiti”.

2. La società Ingag s.r.l. Società Benefit

2.1. La realtà aziendale

La Ingag S.r.l. Società Benefit opera nell'industria edilizia e delle costruzioni, eseguendo lavori di edilizia civile, manutenzione, restauro ed efficientamento energetico di edifici civili ed industriali. L'azienda in qualità di Società Benefit, si impegna a contribuire alla trasformazione della filiera delle costruzioni per guidare il cambiamento verso un'edilizia responsabile, che tuteli l'ambiente e le comunità, con l'obiettivo di migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

Ingag S.r.l. S.B. negli ultimi anni ha realizzato lavori nel campo dell'edilizia sicura, efficiente e sostenibile attraverso interventi di miglioramento sismico ed efficientamento energetico di edifici civili esistenti che hanno goduto di incentivazioni fiscali di Sisma ed Eco Bonus anche al 110%.

Socio ed Amministratore Unico è l' Ing. Antonio Giustino, costruttore di IV generazione, che nonostante la giovane età vanta numerose esperienze nel campo dell'industria delle costruzioni, attualmente ricopre la carica di Vicepresidente dell'ANCE Napoli con delega all'Edilizia, Territorio ed Ambiente ed è stato Presidente dei Giovani Imprenditori Edili di Napoli.

I principali interventi edilizi realizzati da INGAG S.r.l. S.B. negli anni 2021, 2022, 2023 e 2024, che hanno conseguito obiettivi di efficientamento energetico (riduzione Co2, implementazione fonti rinnovabili, etc.) e di miglioramento sismico (sicurezza dell'abitare) del patrimonio edilizio attraverso incentivi fiscali statali, sono:

- lavori di efficientamento energetico del Condominio sito in Via San Biagio 53 Limatola (Bn) importo delle opere eseguite (affidate direttamente dal Committente) euro 273.555;
- lavori di miglioramento sismico ed efficientamento energetico del Condominio sito in Via Giovanni Gentile II traversa Caserta (Ce)- importo delle opere eseguite (affidate direttamente dal Committente) euro 605.028;
- lavori di efficientamento energetico superbonus 110% Condominio Palazzo Le Terrazze Via Forchia 18 Comune di Santa Maria a Vico (Ce) importo totale interventi eseguiti su parti comuni e su parti private euro 1.338.045;

- lavori di efficientamento energetico superbonus 110% Condominio Palazzo Vigliotti Via A De Curtis n. 11 Comune di Caserta, importo totale interventi eseguiti su parti comuni e su parti private euro 1.076.136;
- lavori di miglioramento sismico del condominio Palazzo Florida (importante edificio sito nel centro del Vomero) Via Cimara 65 Napoli - importo totale (interventi in corso di esecuzione) euro 2.157.397.

Tali interventi edilizi di efficientamento energetico e miglioramento sismico indicati hanno permesso agli abitanti degli immobili di ottenere senza aggravio di costi:

- a) maggiore salubrità degli ambienti di vita e di lavoro;
- b) minori emissioni di Co2 ed inquinamento;
- c) maggiore sicurezza sismica dell' edificio e delle unità;
- d) minori costi in bolletta derivanti da minori consumi energetici;
- e) maggiore implementazioni di fonti energetiche rinnovabili.

Trattasi dunque di interventi che hanno generato impatti positivi ambientali e sociali, nel rispetto degli impegni assunti dalla società con l'adesione al Piano di Gestione per il Beneficio Comune. Invero, a partire dal 7 maggio 2024, la società ha apportato una importante modifica nel proprio statuto societario, che oggi include, in aggiunta alla descrizione delle attività, gli obiettivi di beneficio comune nei confronti dell'ambiente, dei dipendenti e della comunità locale, resi pubblici come testimonianza dell'impegno della società.

2.2. La società Ingag s.r.l. S.B. in sintesi:

P. IVA/C.F.	02863200644
PEC	ingagsrl@legalmail.it
Sede Legale	Corso Vittorio Emanuele n. 494/C 80135 Napoli (NA)
Amministratore Unico	Ing. Antonio Giustino
INGAG S.r.l. S.B. è iscritta alla White List della Prefettura di Napoli, e può operare in tutti i settori sensibili di cui all'Art. 1 c. 52 L. 6/11/2012 n. 190, nonché alla White List del Ministero dell'interno per operare nell'ambito dei lavori di ricostruzione nel cratere sismico del centro Italia e dell'isola di Ischia	
CERTIFICAZIONE SOA - CAT. OGI, CLASS. IV-BIS, OS28, CLASS. I. N. 55925/17/00 DEL 30/07/2024	
CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001 ed.2015 OGGETTO: Manutenzione di edifici civili; CERTIFICAZIONE ISO 14001 ed.2015 OGGETTO: Environmental Management System CERTIFICAZIONE ISO 45001 ed.2023 OGGETTO: Occupational Health and Safety	

2.3. Il modello di governance adottato dalla società Ingag s.r.l. S.B.

Il modello di *governance* adottato dalla società Ingag s.r.l. Società Benefit è stabilito dal suo Statuto, che disciplina oggetto sociale, organi di amministrazione, relativi poteri, compiti e responsabilità.

La società Ingag s.r.l. S.B. è dotata di un Amministratore Unico, l'ing. Antonio Giustino, anche socio unico, le cui funzioni e poteri sono disciplinati dallo Statuto che costituisce uno degli Allegati al presente modello.

L'assetto organizzativo della società è attualmente disciplinato secondo un modello di tipo "accentrato", in cui le funzioni principali sono attribuite sempre all'Amministratore Unico, che si avvale di figure specializzate nei rispettivi ambiti.

2.4. L'adesione ad un Piano di Gestione per il Beneficio Comune

Meritevole di interesse è l'impegno dimostrato dalla società Ingag s.r.l. S.B. per il Beneficio Comune.

Segnatamente, a partire dal mese di luglio 2024, la società ha inteso integrare il proprio Statuto costitutivo, prevedendo uno specifico impegno volto a coniugare il proprio sviluppo economico con le attività del beneficio comune, nel rispetto della sostenibilità e della trasparenza nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interessi.

La società, in altri termini, si è impegnata a contribuire alla trasformazione della filiera delle costruzioni per guidare il cambiamento verso un'edilizia responsabile, che tuteli l'ambiente e le comunità, con l'obiettivo di migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

Detti principi ed obiettivi sono stati successivamente recepiti nel Codice Etico adottato dalla Ingag s.r.l. S.B.

3. La costruzione di un modello organizzativo per la società Ingag s.r.l. S.B.

3.1. Premessa

I vantaggi dell'adozione di un modello organizzativo adeguato ed efficace sono molteplici sia sotto il profilo strettamente legato alla responsabilità amministrativa da reato, sia per accedere al mercato in modo competitivo. Difatti, benché all'attualità l'adozione di un modello organizzativo non sia ritenuta obbligatoria dalle legge, tale adempimento risulta invece essenziale per aumentare il proprio rating alla luce della disciplina sugli appalti pubblici (oltre ad essere esplicitamente richiesto da alcuni committenti).

In mancanza dell'adozione di un valido modello, l'ente si espone - in ipotesi di reati commessi dai propri amministratori ed apicali - a sanzioni di tipo pecuniario e, soprattutto, interdittivo. Sicché, l'adozione del modello consente di prevenire e scongiurare l'esposizione al rischio da reato, introducendo una sorta di "presunzione di legalità" nell'operato della stessa in ipotesi di realizzazione di un reato presupposto.

Tanto vale ancor di più nell'ambito dell'edilizia.

Ritenuta indubbia, quindi, l'opportunità di adeguarsi alla disciplina ex D.Lgs. 231/01, la società Ingag s.r.l. S.B., in un'ottica di crescita sul mercato regionale e nazionale, ritiene che la mera adozione di un modello formale non esime l'ente da responsabilità e rischia di tradursi nell'ennesimo documento da lasciare in un cassetto. Per tale ragione, la società Ingag s.r.l. S.B. ha deciso di adottare un modello adeguato ed efficace in relazione alle caratteristiche ed alle peculiarità della società stessa e capace, al contempo, di adeguarsi ai suoi cambiamenti.

L'adozione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, secondo Ingag s.r.l. S.B. s.r.l., non può che contribuire al miglioramento degli standard, già elevati, di comportamento adottati dalla società, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, regolando di conseguenza le decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della società in conformità a detti standard e principi.

Pur non essendo richiesto quale obbligo dalla legge, la società Ingag s.r.l. S.B. ha quindi voluto adottare tale documento al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei primi che possano comportare la responsabilità amministrativa dell'ente;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con la società, richiedendo loro, anche attraverso l'azione di un Codice Etico, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- migliorare efficacia e trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza di commettere un illecito nel potenziale autore del reato, la cui condotta è fortemente condannata dalla Ingag s.r.l. S.B. in quanto contraria agli interessi della società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2. La metodologia

La metodologia scelta per realizzare il Modello è stata elaborata al fine di garantire la qualità del risultato finale e per dotare la società di un valore aggiunto in materia di organizzazione e assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali.

Il Modello, quindi, è stato realizzato secondo le seguenti fasi:

A. FASE DI ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE ED INFORMAZIONI

La prima fase è consistita nella individuazione dei responsabili dei processi ed attività sensibili, con analisi dei meccanismi di controllo già in essere. In particolare, i *key officers* sono stati individuati nelle persona di più alto livello organizzativo, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni e unità operative. Sono stati quindi considerati, quali *key officers*, l'amministratore unico ed i consulenti tecnici esterni della società. Parallelamente, è stata acquisita tutta la documentazione necessaria, anche mediante la sottoposizione di questionari ed interviste di approfondimento.

B. FASE DI ANALISI DELLE AREE RISCHIO

La fase di *risk analysis* ha costituito nucleo centrale dell'attività finalizzata alla redazione del modello. In questa fase, sono stati analizzati tutti i processi aziendali, onde individuare le possibili aree di rischio e mappare le aree sensibili, onde applicare i relativi correttivi.

Tali aree di rischio, in ragione delle informazioni assunte nel corso della prima fase, sono state individuate (in alcuni casi in via solo prudenziale) nei seguenti settori:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nonché reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e altra utilità di provenienza illecita;
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- C. Delitti contro la personalità individuale e tutela della privacy;
- D. Reati societari;
- E. Reati commessi in violazione della disciplina antinfortunistica sul lavoro;
- F. Reati ambientali;
- G. Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- H. Reati tributari.

C. INDIVIDUAZIONE DEI PROTOCOLLI

Individuate le aree di rischio, l'attività si è concentrata sulla formalizzazione, per ogni processo e attività sensibile delle fase principali, delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, degli elementi di controllo già esistenti e nella verifica delle aree in cui si possono astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al Decreto.

In questa fase, anche con l'ausilio dei consulenti esterni, si è proceduto al controllo: dell'esistenza di procedure formalizzate, della tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali, dell'esistenza di deleghe e procure formalizzare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

E' stato, quindi, elaborato un documento di *risk assessment*, che riporta, per ciascuna area sensibile:

- 1. le modalità esemplificative delle possibili condotte illecite;
- 2. eventuali sistemi di deleghe e procure;
- 3. le procedure aziendali già in essere;
- 4. la descrizione della situazione "as is";
- 5. i punti di miglioramento del sistema di controllo interno esistente.

D. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

La quarta fase è stata quella di predisporre il documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della società Ingag s.r.l., S.B. sulla base delle risultanze del *risk assessment* e tenuto conto delle disposizioni del Decreto e della normativa vigente.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della società Ingag s.r.l. S.B. si compone di:

- una Parte Generale e descrittiva del quadro normativo di riferimento e delle informazioni generali inerenti la struttura organizzativa della società, con i relativi allegati (Codice Etico) e con capitoli dedicati all'istituzione di un Organismo di Vigilanza e di un apparato sanzionatorio;
- una Parte Speciale e descrittiva delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto che la società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività, con relativi Documenti;
- un Codice Etico, che riprende i principi generali, i valori e le regole di comportamento cui devono ispirarsi le condotte di tutti coloro che operano nell'interesse della società e che con essa intrattengono rapporti, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa.

E. ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per dare attuazione concreta al modello, e curarne il costante aggiornamento, è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in considerazione della struttura e dimensione della società, con la determinazione dei relativi poteri e la previsione dei compiti specifici.

F. APPROVAZIONE DEL MODELLO E MONITORAGGIO

Il modello così predisposto è stato formalmente approvato dall'Amministratore Unico, cui è stata rappresentata la necessità di provvedere ad un adeguato monitoraggio, da eseguirsi periodicamente, sia al fine di verificare l'effettiva adeguatezza del modello e gli eventuali correttivi da applicare e sia per valutare la necessità di aggiornamento del modello stesso.

4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01

4.1. Premessa

Il compito di vigilare sulla concreta applicazione dei principi e delle regole dettate dal Modello adottato dalla Ingag s.r.l. S.B. è affidato, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, ad un Organismo di Vigilanza monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e che potrà avvalersi, nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni ed in accordo con l'amministratore unico, di consulenti esterni.

4.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità con gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, l'OdV è un organo dotato di:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva: deve, cioè, avere accesso a tutte le informazioni e a tutti i documenti utili per effettuare le verifiche periodiche sul funzionamento del Modello;
- d) autonomia dei poteri di iniziativa e controllo, onde garantire l'effettività del suo operato.

Non devono sussistere cause di incompatibilità con la società Ingag s.r.l. S.B., legate ai rapporti di direzione e coordinamento o controllo con altre entità sociali, ovvero rapporti professionali e commerciali in essere con entità che detengano il potere di assumere decisioni di gestione, che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Ingag s.r.l. S.B..

Le cause di incompatibilità sono stabilite dal Regolamento istitutivo dell'O.d.V. della società Ingag s.r.l. S.B. e consistono nelle seguenti ipotesi:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'amministratore della Ingag s.r.l. S.B.;
- l'esistenza di rapporti, anche di natura patrimoniale, tali da compromettere l'indipendenza dell'O.d.V. sulle materie che sono oggetto della sua vigilanza.

4.3. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della società Ingag s.r.l. S.B. ha il compito di vigilare costantemente:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, individuati dai singoli Allegati o Parti Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati;
2. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Al fine di esercitare le proprie funzioni di controllo, l'O.d.V. della società Ingag s.r.l. S.B. deve:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla società e dal *management* operativo, in relazione alle concrete aree di rischio;
- attivare procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio come definite nelle singole Sezioni Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni per eseguire il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio); a tal fine, deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'O.d.V. devono,

inoltre, essere segnalate tutte le situazioni e circostanze che possono esporre la società a rischio di illecito;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione rilevante ai sensi delle distinte Parti Speciali, segnalando le attività e operazioni più significative e sottoponendole a questionari e *check list*;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare l'adeguatezza dei protocolli previsti dai singoli Allegati o Sezioni Speciali rispetto alla prevenzione delle diverse tipologie di illecito, proponendo, laddove essi non risultassero adeguati o sufficienti, un aggiornamento degli stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle diverse funzioni aziendali per la concreta attuazione del Modello (formazione del personale, contratti, provvedimenti disciplinari, diffusione di buone prassi, ecc.);
- verificare il sistema delle deleghe e dei poteri in vigore, suggerendo le modifiche necessarie nel caso in cui il potere di gestione o la qualifica non corrisponda al contenuto delle deleghe;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- verificare costantemente le funzionalità del Modello rispetto alle aree considerate di maggiore rischio, collaborando, in materia di sicurezza, con il RSPP, effettuando ispezioni a campione, sollecitando l'adozione di provvedimenti disciplinari e promuovendo la diffusione del Modello all'interno dei luoghi di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza della società Ingag s.r.l. S.B. stilerà un proprio regolamento alla luce delle linee guida dettate dal presente documento (di cui costituirà Allegato fondamentale), e risponderà del suo operato solo nei confronti dell'Amministratore (e dei Soci) della Ingag S.B..

L'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V. saranno garantite dalla messa a disposizione, da parte della società Ingag s.r.l. S.B., di risorse aziendali e di un budget finanziario proporzionati rispetto ai compiti affidatigli.

4.4. Obblighi di informazione flussi informativi.

L'O.d.V. trasmette periodicamente (con cadenza semestrale) all'amministratore un report aggiornato sull'attività svolta, nel quale saranno indicate tutte le criticità e

non conformità rilevate, con le relative azioni preventive o correttive da attuare, in modo da consentire anche il costante adeguamento del Modello.

Ciò non toglie che, ogni volta in cui l'O.d.V. ravvisi una criticità degna di immediata valutazione e correzione, possa relazionare all'amministratore, onde garantire la costante effettività del Modello.

Quanto, invece, alle segnalazioni da parte degli esponenti aziendali o da parte di terzi, le stesse dovranno avvenire a mezzo posta elettronica all'indirizzo email dedicato: odv@ingagbenefit.com, che sarà reso noti a tutti i destinatari del Modello secondo le modalità più adeguate.

Ogni violazione del Modello o degli strumenti di attuazione del Modello stesso (ivi incluso il Codice Etico adottato dalla Ingag s.r.l. S.B.), da chiunque commessa, deve essere comunicata immediatamente all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

La società Ingag s.r.l. S.B., se dal un lato scoraggia il ricorso a segnalazioni anonime, dall'altro garantirà l'adozione di misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'O.d.V.. Quest'ultimo, rispetto a tali dati, sarà considerato esclusivo titolare del trattamento. A tal fine, predisporrà un apposito archivio, digitale o informatico, nel quale conservare le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita. L'accesso a tale archivio sarà consentito ai soli soggetti all'uopo autorizzati dall'O.d.V..

Le segnalazioni dovranno descrivere in maniera circostanziata i fatti e le persone coinvolte, e saranno oggetto di archiviazione (salvo report periodico) le segnalazioni aventi contenuto manifestamente diffamatorio o calunnioso.

Ricevuta la segnalazione, l'O.d.V. potrà immediatamente in essere i dovuti accertamenti, sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante e del soggetto nei cui confronti si sta procedendo. Ferma restando l'ipotesi di immediata archiviazione, l'O.d.V., dopo aver eseguito i propri accertamenti e valutazioni, informerà degli esiti il titolare del procedimento disciplinare, che resta di esclusiva titolarità dell'amministratore della società Ingag s.r.l. S.B. ovvero dei soggetti all'uopo delegati.

4.5. Attività dell'Organismo di Vigilanza e tutela del Whistleblowing

I flussi informativi verso l'O.d.V., con riferimento peculiare alla tematica delle segnalazioni, avverrà nel pieno rispetto della nuova disciplina del *Whistleblowing*, di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della Direttiva UE 2019/1937.

Trattasi di una serie di regole, volte a proteggere i soggetti che segnalano le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, attraverso la garanzia della riservatezza e con la previsione di uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

In ragione della disciplina predetta, la società Ingag s.r.l. S.B. si impegna a garantire la riservatezza dei flussi informativi.

Le segnalazioni, pertanto, saranno gestite in conformità con la normativa vigente dall'O.d.V. istituito, cui il *whistleblower* potrà richiedere informazioni sulla propria segnalazione, sempre secondo il canale della posta dedicata, decorsi tre mesi dalla segnalazione stessa.

Laddove necessario in ragione dell'entità e della specie delle segnalazioni, l'O.d.V. valuterà, in occasione del primo report annuale, la necessità di stilare ed adottare uno specifico regolamento, oltre che la nomina di un organismo di *audit* che possa fungere da funzione diretta rispetto al segnalante. Sino a tale momento, l'unico soggetto destinatario delle segnalazioni, resterà l'O.d.V., il quale:

- per le segnalazioni relative alle materie oggetto di interesse ai fini del presente Modello, adotterà le procedure già previste;
- per le segnalazioni estranee alle materie oggetto di interesse ai fini del presente Modello, riferirà e trasmetterà - entro sette giorni dalla segnalazione - apposita relazione all'Amministratore Unico, il quale assumerà la gestione della segnalazione, in conformità e nel rispetto della riservatezza del segnalante. Per tali segnalazioni, spetterà all'Amministratore, laddove lo riterrà opportuno, la nomina di uno specifico organismo di *audit*.

5. Il Sistema Disciplinare

5.1. Premessa

La società Ingag s.r.l. S.B. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello adottato e dal Codice Etico, anche qualora lo stesso comportamento sia realizzato nell'interesse della società stessa o con l'intenzione di produrre un vantaggio per la medesima.

Non è un caso, infatti, che la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisca un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente. Difatti, gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del MOGC, l'introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Le sanzioni si applicano indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'autorità giudiziaria, per il solo fatto di integrare un'ipotesi di rischio rilevante ai fini del Modello e del D.Lgs. 231/01, anche nelle materie che - in ragione della valutazione preliminare operata in sede di *risk assessment* - non sia espressamente contemplata da un protocollo speciale.

Il procedimento disciplinare ai sensi del presente Modello (fatto salvo il potere disciplinare del Datore di Lavoro), è prerogativa dell'Organismo di Vigilanza il quale, acquisita la notizia di una violazione del modello, attiva immediatamente i necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

5.2. I Principi generali del sistema sanzionatorio

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la società Ingag s.r.l. S.B.; del ruolo, della professionalità e responsabilità dell'autore; del rilievo e della gravità della violazione commessa; dell'eventuale recidiva; delle conseguenze, effettive o potenziali, derivanti per la società, anche in termini di immagine; all'effettivo accertamento di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

La violazione delle prescrizioni adottate con il Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con la società Ingag s.r.l. S.B. e può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, o l'interruzione del rapporto, se commessa da un soggetto terzo.

Sono valutabili, ai fini dell'aggravamento o dell'attenuazione della sanzione, i seguenti elementi:

- il comportamento tenuto immediatamente dopo il fatto, con particolare riferimento al ravvedimento operoso;
- l'eventuale concorso tra più violazioni (in tal caso, la sanzione applicata come base sarà quella stabilita per la violazione più grave);
- l'agevolazione, mediante condotta attiva o omissiva, della commissione, da parte altrui, di una violazione sanzionabile;
- la sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione finalizzata a sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle funzioni di vigilanza dell'O.d.V..

5.3. Le sanzioni per il personale dipendente e assimilato

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali tutto il personale dipendente deve uniformarsi. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

In ragione del CCNL di categoria adottato dalla società Ingag s.r.l. S.B. nel rapporto con i propri dipendenti, le sanzioni comminabili e le procedure sono le medesime previste dalla predetta normativa.

Il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e potere funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, anche in considerazione di precedenti procedimenti disciplinari a carico.

Sulla base di ciò, potranno, ad esempio, essere adottati (sempre dall'Amministratore - quale titolare del potere disciplinare, che in tal caso agirà di concerto con l'O.d.V.-) i seguenti provvedimenti: richiamo verbale, rimprovero scritto, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Salvo che per le ipotesi più gravi, costituenti peraltro illecito disciplinare a prescindere dalla previsione del Modello, ovvero in caso di reiterata violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento.

5.4. Le sanzioni previste nei confronti dell'Amministratore

La società Ingag s.r.l. S.B. valuta con estremo rigore ogni violazione del Modello e del Codice Etico realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla società stessa e che, per tale ragione, siano in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella società ai valori della correttezza, legalità e trasparenza.

Benché allo stato attuale le figure di socio unico e amministratore unico coincidano, la società intende comunque stabilire che, nei confronti dell'Amministratore che abbia commesso una violazione di siffatta specie, sono i soci ad applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni provvedimento consentito dalla legge, dal reclamo formale scritto, sino alla revoca - totale o parziale - di eventuali procure e attribuzioni, ovvero della stessa carica di amministratore per il caso delle violazioni più gravi.

5.5. Le sanzioni previste nei confronti dei soggetti esterni operanti su mandato della società Ingag s.r.l. S.B.

Per quanto concerne i collaboratori e i soggetti esterni operanti su mandato della società Ingag s.r.l. S.B., nell'ipotesi in cui si verifichi una violazione tale da ledere la fiducia della società nei confronti dell'autore della violazione, l'O.d.V. informerà senza indugio, con relazione scritte, l'Amministratore, affinché valuti la sanzione da adottare.

5.6. Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Per le ipotesi di grave negligenza o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nella sua attività di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto delle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, l'amministratore (e i soci) assumeranno di concerto ogni opportuna determinazione.

Sarà sempre garantito il pieno esercizio di difesa, con la previsione di un adeguato termine entro il quale l'incolpato potrà presentare le proprie giustificazioni o scritti difensivi e potrà chiedere di essere ascoltato.

6. Il Piano di Formazione, comunicazione e informazione

6.1. Premessa

La società Ingag s.r.l. S.B., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti i soggetti che, a vario titolo, operano, pure occasionalmente, con la società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione circa le prescrizioni del Modello e del Codice etico sarà adottata in modo diversificato a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, con particolare attenzione ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno.

In ogni caso, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In ragione delle ridotte dimensioni della società Ingag s.r.l. S.B. del sistema di governance adottato, e dell'attività concretamente svolta dalla stessa, la formazione circa la vigenza del Modello costituirà - soprattutto per le aree sensibili in cui un programma di formazione è già stabilito ed attuato (es. sicurezza sui luoghi di lavoro) - una appendice alla formazione già garantita dalla società stessa, secondo i programmi già previsti, in modo da non stravolgere le procedure formative già realizzate dalla società stessa.

6.2. La divulgazione dei principi del Modello e del Codice Etico

Sino al momento in cui l'O.d.V. nominato, nell'ambito della propria attività di monitoraggio dell'efficienza del Modello, non ne ravvisi la necessità, la società Ingag s.r.l. S.B. garantirà la sola divulgazione del Modello, dei suoi contenuti e dei principi del Codice Etico, secondo le modalità che, previa adozione di uno specifico protocollo, saranno ritenute più adeguate a garantire a tutti i destinatari una piena e consapevole conoscenza di dette disposizioni e delle sanzioni applicabili per le ipotesi di violazione delle medesime.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, anche avvalendosi - per il compimento di tali interventi - di soggetti esterni.

In ogni caso, ai dipendenti e ai nuovi assunti verrà consegnata copia del Modello o verrà comunque garantita la possibilità di consultarli direttamente sul sito web aziendale in un'area dedicata ovvero di consultarli presso gli uffici ed i locali della società stessa (es. affissione alle bacheche aziendali).

Sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico.

L'O.d.V. potrà organizzare, presso i locali della società Ingag s.r.l. S.B. ed in orario di lavoro, appositi *meetings* e seminari e, all'esito degli stessi, sottoporre ai partecipanti un questionario volto a verificare la comprensione dei relativi contenuti. La compilazione del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

La società Ingag s.r.l. S.B., inoltre, potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* - destinato non solo ai dipendenti, ma a tutti i destinatari del Modello - da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello.

7. Programma di aggiornamento del Modello

Su sollecitazione dell'O.d.V., l'Amministratore Unico valuterà la necessità di aggiornamento del presente Modello, nella sua integrale edizione ovvero rispetto a specifici protocolli ed appendici, nell'ipotesi in cui eventuali modifiche e/o integrazioni si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali e, comunque, sempre all'Amministratore Unico.

Modifiche concernenti aspetti meramente descrittivi ovvero nuove procedure aziendali (es. conferimento di deleghe o ridefinizione dell'organigramma), potranno essere contenute all'interno di appendici predisposte dallo stesso O.d.V. e sottoposte all'approvazione dell'Amministratore Unico, secondo una procedura semplificata, al fine di garantire la necessaria tempestività ed efficacia del Modello e non incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto formale ratifica.



8. Note finali

Il Codice Etico adottato dalla società Ingag s.r.l. Società Benefit costituisce parte integrante della Parte Generale del Modello e ne viene garantita la pubblicità con gli stessi mezzi.

Napoli, 13/08/2024

L'Amministratore Unico di Ingag S.r.l. Società Benefit

INGAG s.r.l.
Amministratore Unico
Ing. Antonio Giustino

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Antonio Giustino", is written over the printed name and title.