



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

**Parte Generale**

**APPROVATA DAL CDA IN DATA 04 AGOSTO 2025**

VERSIONE 5

## **1. PREMESSA**

**INAZ S.R.L.**, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle politiche aziendali procedere alla predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") previsto pur in modo meramente facoltativo dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto").

Il Modello, nella precedente versione, è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 aprile 2021 ed aggiornato alla versione attuale in data 4 agosto 2025.

Il presente aggiornamento ha riguardato, in particolare, le più recenti modifiche normative intervenute in seguito all'introduzione di nuovi reati presupposto rilevanti per la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello rappresenta un significativo veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome o comunque nell'interesse della Società, affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

La Società ha inteso conformare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

Tale ultima norma dispone 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".

Sulla base di tali indicazioni, Confindustria ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, tali Linee guida, suggeriscono agli enti associati di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

- adozione di alcuni strumenti generali, di cui i principali sono un Codice Etico di comportamento negli affari con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

## **2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

### ***2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni***

Il Decreto si propone come adeguamento della normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Più in particolare, con tale Decreto, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di tali Enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di:

- a) "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 degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti soggetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato, che resta inalterata nella sua configurazione specifica.

Si tratta per l'ente di una responsabilità "mista" poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale (salve le norme processuali specifiche del Decreto), attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, la Sezione II del Decreto (artt. 9-23) disciplina un articolato sistema di sanzioni sia pecuniarie, indefettibili, sia interdittive, comminabili "nei casi di particolare gravità"; il

quadro sanzionatorio è completato poi dall'espressa previsione della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dall'art. 10 del D. Lgs. 231/2001 che sancisce che *“Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.”*

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria e sono individuate tassativamente nell'art. 9 co. 2 del Decreto, che prevede: l'interdizione, anche temporanea, dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto, anche temporaneo di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto, anche temporaneo, di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione amministrativa può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore, quali *i)* la commissione di un determinato reato, *ii)* nell'interesse o a vantaggio della società, *iii)* da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e *iv)* l'assenza di un Modello di Organizzazione e Gestione efficace ed effettivo.

La mancanza di quest'ultimo requisito identifica una sorta di colpa in organizzazione<sup>1</sup>, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a ridurre lo specifico rischio da reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito, la società interessata abbia la sede principale in Italia e ricorrano le restrittive condizioni richiamate dall'art. 4 del Decreto.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato, che non può quindi essergli imputato neppure nella veste *“amministrativa”*.

## ***2.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente***

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel Decreto ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata (allegato 1):

---

<sup>1</sup> Nel presente documento, che ha natura prettamente aziendale, si rifugge dalle concettualizzazioni proprie del dibattito della dottrina gius-penalistica; in questa sede si vuole più semplicemente descrivere lo sforzo che è stato compiuto a livello organizzativo-imprenditoriale di implementare.

– i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall’art. 24 e dall’art. 25 del D.Lgs. 231/2001: “malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”, “concussione e corruzione”, così come modificati dalla L. n. 190 del 6 novembre 2012<sup>2</sup> e dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3<sup>3</sup>, nonché “turbata libertà degli incanti” e “turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” di cui agli art. 353, 353 bis c.p., introdotti dalla L. 137/2023;

– i delitti in materia **informatica** indicati dall’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: “delitti informatici e trattamento illecito dei dati” introdotti dall’art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, con successive modifiche ai sensi del D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e del D. L. 21 settembre 2019 n. 105;

– i delitti **associativi** indicati dall’art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: “delitti di criminalità organizzata” introdotti dall’art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94;

- **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** indicati dall’art.25 del D.Lgs. 231/2001, modificati da ultimo dalla L. 114/2024;

– i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall’art.25-bis del D.Lgs. 231/2001: “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”<sup>4</sup>;

– i delitti **contro l’industria ed il commercio** indicati dall’art. 25-bis.1 introdotti dall’art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;

– i **reati societari** indicati dall’art. 25-ter D.Lgs. 231/2001<sup>5</sup>, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l’impedito controllo, l’indebita restituzione dei conferimenti, l’illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante ovvero in pregiudizio dei creditori, la formazione fittizia del capitale, l’agiotaggio, l’ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, l’omessa comunicazione del conflitto di interessi; la corruzione tra privati e l’istigazione alla corruzione tra privati, introdotti dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 262 e modificati dalla L. 28

---

<sup>2</sup> La citata normativa ha introdotto all’interno del Decreto il nuovo art. 319-quater c.p. “Induzione indebita a dare o promettere utilità”.

<sup>3</sup> La citata normativa ha introdotto all’interno del Decreto il nuovo art. 346 c.p. “Traffico di influenze illecite”.

<sup>4</sup> La rubrica è stata modificata dall’art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

<sup>5</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e modificato dalla Legge 69/15, in vigore dal 14/06/2015.

dicembre 2005, n. 262, dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 nonché da ultimo dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;

– i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;

– i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25quater-1 D.Lgs. 231/2001 “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;

– i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, l'adescamento di minorenni, la riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, la tratta di persone, l'acquisto e alienazione di schiavi, l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199;

– i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della l. 18 aprile 2005 n. 62;

– i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”, introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81;

– i reati di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 21 novembre 2007 n. 231, e modificati dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186;

- i delitti in **materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** e il delitto di **trasferimento fraudolento di valori**, indicati dall'art. 25-octies 1 del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 184/2021 e modificati dalla L. 137/2023;

– i delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25novies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;

– il delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della l. 3 agosto 2009 n. 116 e poi modificato dal D. Lgs 7 luglio 2011 n. 121, art. 2, c.1;

– **i reati ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 e modificati dalla L. 22 maggio 2015, n. 68;

- il reato di “**impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**” ed i reati in tema di **immigrazione clandestina** di cui all’art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01, introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- i reati di “**razzismo e xenofobia**”, di cui all’art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01;
- i reati di “**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**” di cui all’art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01, introdotti dall’art. 5 della L. 3 Maggio 2019, n.39;
- i **reati tributari** di cui all’art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001, fra cui la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<sup>6</sup>, la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, l’emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<sup>7</sup>, l’occultamento o distruzione di documenti contabili, la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, introdotti dal D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, come convertito dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157;
- **Reati di contrabbando** di cui all’art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024;
- **Delitti contro il patrimoniale culturale** di cui all’art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001, articolo introdotto dalla L. 22/2022 e modificato dalla L. 6/2024;
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all’art. 25- duodevices del D.Lgs. 231/2001, articolo introdotto dalla L. 22/2022;
- i **reati transnazionali** indicati dall’art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 (reati “associativi” e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope<sup>8</sup>.

### ***2.3 La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***

---

<sup>6</sup> Il delitto è previsto sia con riferimento alla fattispecie di cui all’art. 2, co. 1 del D.Lgs 74/2000, sia con riferimento alla fattispecie di cui all’art. 2 co. 2 – bis della normativa.

<sup>7</sup> Il delitto è previsto sia con riferimento alla fattispecie di cui all’art. 8, co. 1 del D.Lgs 74/2000, sia con riferimento alla fattispecie di cui all’art. 8 co. 2 – bis della normativa.

<sup>8</sup> L’illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell’illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

Il Decreto, come si è detto, prevede una forma specifica di esonero da responsabilità qualora, pur essendo stato commesso un reato, l'ente dimostri di aver adottato le più opportune misure organizzative al fine di prevenire (almeno in astratto) la commissione di tale reato da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 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) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero, nella Società, il Consiglio di Amministrazione – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6 comma 2, il Legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli 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) nominare un organismo di Vigilanza con determinate caratteristiche e 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.

La Società deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente 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”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società stessa è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L’art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. 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);
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### **3. LA REALTÀ OPERATIVA DI INAZ S.R.L.**

#### **3.1 Attività della Società**

INAZ S.r.l. è un’azienda fondata nel 1948, in costante evoluzione, specializzata nella progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti software e soluzioni informatiche per l’amministrazione e organizzazione del lavoro e per la gestione delle risorse umane.

In particolare, la Società fornisce servizi di tipo informatico e consulenziale svolgendo, principalmente, le seguenti attività:

- interpretazione della norma;
- progettazione, sviluppo, test e distribuzione di prodotti software per la gestione delle risorse umane (es. elaborazione cedolini, gestione degli aspetti amministrativi);
- servizio d’installazione dei prodotti software;
- servizio di elaborazione paghe per i clienti;
- servizio di assistenza relativo ai prodotti commercializzati;
- consulenza organizzativa e formazione per la gestione e l’amministrazione delle risorse umane.

La Società vanta un team di esperti e specialisti che si occupano delle attività di ricerca e sviluppo dei prodotti ed è presente sull'intero territorio nazionale con una rete diretta di Agenzie e Punti Assistenza Software, garantendo ai clienti assistenza tempestiva, aggiornamento e consulenza tecnica su tutti i prodotti / servizi commercializzati.

Le principali tipologie di clienti alle quali Inaz si rivolge con soluzioni customizzate, in quanto di differenti dimensioni ed appartenenti a diversi comparti (commerciale, industriale e servizi), sono:

- consulenti del lavoro;
- associazioni di categoria nazionali;
- grandi imprese;
- piccole e medie imprese;
- multinazionali;
- Enti della Pubblica Amministrazione.

INAZ S.R.L. collabora inoltre costantemente con le aziende leader nelle tecnologie IT, è Microsoft Gold Certified Partner e impiega personale qualificato Microsoft Certified Professional.

INAZ S.R.L. è in possesso della Certificazione ISO/IEC 27001, [relativa al Sistema di Gestione sulla sicurezza delle informazioni](#), ISO/IEC 27017 [sulla Cybersecurity nel Public Cloud](#), ISO/IEC 27018 [concernente la Privacy nel Public Cloud](#), ISO/IEC 27035 [sulla Gestione degli Incidenti di Sicurezza](#), ISO/IEC 27701 [norma sul Sistema di gestione per la Protezione dei Dati Personali](#), ISO 9001, riferita allo standard internazionale relativo alla gestione della Qualità, ISO 14001 [sul sistema di gestione ambientale](#), la PDR 125:2022 [sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere](#) e ha ottenuto la [qualifica ACN \(ex AGID\)](#) per servizi SaaS e CSP.

### **3.2 Il sistema Organizzativo di INAZ S.r.l.**

Con il termine "sistema Organizzativo" si intende la precisa individuazione di ruoli e responsabilità in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale.

Come suggerito dalle stesse Linee guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo quali, ad esempio, la segregazione di funzioni.

Pertanto, assume rilievo, ai fini della verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, limitatamente agli aspetti di cui al Decreto, la sussistenza dei seguenti requisiti:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;

- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dal piano strategico definito dalle Società.

La struttura organizzativa delle Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

In particolare, tra gli organi societari che assumono un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività di INAZ S.r.l. si annoverano:

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** Gli amministratori possono essere anche non soci. Restano in carica fino a dimissioni o revoca o per il periodo determinato al momento della loro nomina e sono rieleggibili. La cessazione degli amministratori per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il nuovo organo amministrativo è stato ricostituito.

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i più ampi poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto in modo tassativo riservano all'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti. Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'art. 2475, quinto comma, c.c.. Possono essere, altresì, nominati direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

**PRESIDENTE del CDA:** oltre al compito di rappresentare la Società dinnanzi ad ogni organismo pubblico, al Presidente del CDA è affidata la responsabilità di garantire funzionalità ed efficacia alle azioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Direzione. Il Presidente si presenta quale soggetto di riferimento per i Responsabili **della Comunicazione Strategica e Istituzionale, Pianificazione e Controllo di Gestione, ESG e Compliance, per il Comitato Guida per le pari opportunità e per il punto di contatto NIS 2.**

**AMMINISTRATORE DELEGATO:** il quale, assieme al Presidente, coordina le funzioni societarie interne. L'Amministratore Delegato si presenta quale soggetto di riferimento per le **la Direzione Amministrazione, Finanza e Acquisti, Direzione Pubblica Amministrazione, Direzione Outsourcing, Direzione Tecnica, Direzione Commerciale e Marketing di prodotto, Direzione prodotti software, Direzione Sistemi Informativi e Information Security Manager, Direzione HR e DPO.**

### **3.3 Il sistema dei poteri**

La Società ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato e formalizzato. In tal senso, sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che

hanno il potere di rappresentanza della Società ed il potere di spesa. I limiti di tali poteri sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa. Ciò, al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni, ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili.

### **3.4 Principi generali del sistema gestionale interno**

La Società, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, hanno individuato un sistema di gestione che si ispira ai seguenti principi:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione dell'autorità munita degli occorrenti poteri;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce l'efficacia del sistema di controllo interno.

### **3.5 Attività di controllo**

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili e individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

### **3.6. Codice di Etica Comportamentale di INAZ S.R.L.**

I codici di comportamento sono le linee guida delle responsabilità etico-sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Infatti, il Codice di Etica Comportamentale della Società (**allegato 2**) individua i principi comportamentali ai quali si ispira INAZ S.r.l. ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Società o con le stesse.

Tale Codice riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di deontologia aziendale, che la Società riconosce come propri, sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano anche dall'esterno al perseguimento dei fini aziendali.

INAZ S.r.l. offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza illegittime discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale.

Inoltre, INAZ S.r.l. fa propri i valori di:

- correttezza, leale e corretta competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato;
- rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori al fine di evitare i rischi connessi allo svolgimento delle attività aziendali;
- rispetto di tutti i valori e principi che permeano la normativa in tema di tutela dell'ambiente.
- rispetto del ruolo svolto dalla Pubblica Amministrazione e impostazione di ogni rapporto con essa secondo i principi di correttezza, leale collaborazione e trasparenza;
- rispetto della normativa inerente la tenuta della contabilità, la formazione del bilancio e la gestione dei flussi finanziari.

Tali valori accanto alle indicazioni sancite nel presente Modello, costituiscono principi fondamentali ai quali deve ispirarsi la Società e tutto il personale in servizio, nonché tutti gli altri soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con la Società trovano la loro sede naturale nel Codice di Etica Comportamentale al quale interamente si rimanda.

#### **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INAZ S.R.L.**

##### **4.1 Premessa**

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D.Lgs. n. 231/2001, sebbene costituisca una facoltà e non un obbligo, è un atto di responsabilità sociale

della Società nei confronti dei propri stakeholders (dipendenti, clienti, fornitori, investitori, Stato e istituzioni, collettività, ambiente, etc.).

Infatti, l'introduzione di un sistema di controllo unitamente alla fissazione ed alla divulgazione di principi etici e regole di condotta, oltre a migliorare gli standard di comportamento adottati dalla Società, accresce la fiducia di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, risponde ad un onere che la normativa ha posto in capo al vertice aziendale. In tale ottica le Società hanno deciso di conformarsi anche formalmente alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 231/2001, in quanto consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità per rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo al contempo l'occasione per:

- rendere consapevoli i destinatari del Modello di poter incorrere, in caso di violazione delle regole e dei principi ivi riportati, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare, nonché di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalle Società, in quanto (anche nel caso in cui le Società fossero apparentemente in condizione di trarne 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 e, quindi, in definitiva alla stessa volontà della Società;
- consentire alle 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.

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è articolato in:

- **Parte Generale** contenente l'individuazione della realtà operativa delle Società, la definizione degli elementi costitutivi del Modello, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i criteri di comunicazione e diffusione del Modello, l'attività di formazione e informazione, l'apparato sanzionatorio ed il sistema disciplinare;
- **Parti Speciali** strutturate sulla base delle diverse categorie di reato, dal momento che la prevenzione dei reati costituisce l'obiettivo primario del Decreto e del Modello che ne dà attuazione. In particolare, si distingue tra:
  - **Parte Speciale A "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";**
  - **Parte Speciale B "Reati societari";**
  - **Parte Speciale C "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro";**
  - **Parte Speciale D "Delitti informatici e di violazione del diritto d'autore";**
  - **Parte Speciale E "Reati ambientali";**
  - **Parte Speciale F "Reati di criminalità organizzata";**

- Parte Speciale G “Delitti contro l’amministrazione della giustizia”;
- Parte Speciale H “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”;
- Parte Speciale I “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori”;
- Parte Speciale J “Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- Parte Speciale K “Reati tributari”.

#### 4.2 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di INAZ S.r.l.

Al fine di garantire una corretta predisposizione del Modello delle Società, sono state svolte le seguenti fasi operative:

- Identificare i processi sensibili attraverso l’esame preventivo della documentazione aziendale (organigrammi, procure, atto costitutivo, etc.) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell’operatività aziendale diretti ad una valutazione dell’esistenza di processi sensibili e dei presidi e controlli (procedure esistenti, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, etc.).

In particolare, le attività a rischio-reato individuate sono state nella seguente categoria:

- **c.d. attività sensibili**, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto;

Risultato di tale lavoro è stato una definizione delle aree a rischio e dei processi sensibili nonché dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità.

- Predisposizione di una mappatura (*risk assessment*): sulla base dei documenti e degli elementi a disposizione, è stata predisposta una mappatura con l’obiettivo di individuare le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse attività sensibili e le fattispecie di reato potenzialmente configurabili nell’ambito di queste ultime.
- Predisposizione della *gap analysis*: sulla base della situazione oggetto della recente rilevazione, si sono individuate le azioni da porre in essere al fine di migliorare e adeguare il sistema di controllo interno agli scopi indicati dal Decreto sulla base delle Linee Guida di Confindustria, delle migliori *best practice* aziendali e della giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa degli enti. In tale fase, particolare attenzione è dedicata ad individuare e monitorare i processi decisionali e all’adozione di procedure formalizzate.

#### 4.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti

i dipendenti e dirigenti della Società e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società (anche “Destinatari”).

Per quanto riguarda invece, i consulenti, i fornitori e gli altri terzi coinvolti in maniera significativa nelle attività c.d. a rischio, nei confronti di costoro la Società inserisce nei diversi contratti che regolano il rapporto, specifiche clausole, le quali potranno prevedere la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni eventualmente patiti, in caso di violazione delle regole e dei valori morali a cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività che sono, comunque, alla base delle regole specifiche trattate nel Modello e vengono espresse nel Codice di Etica Comportamentale.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

#### **4.4 Approvazione del Modello**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - in conformità al disposto dell’art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto - è un atto di emanazione dell’organo dirigente. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l’adozione del presente Modello che esprime le regole ed i principi vigenti in azienda.

La vigilanza sull’adeguatezza e l’effettiva attuazione del Modello deliberato dal CDA è garantita dall’Organismo di Vigilanza che ne cura l’aggiornamento e che riferisce periodicamente, almeno due volte all’anno, l’esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni delle strutture della Società o a sopravvenute modifiche del quadro normativo di riferimento.

Le procedure, le linee guida e le policy aziendali adottate successivamente ed in attuazione del presente Modello sono modificate, invece, a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora la loro efficacia si dimostri migliorabile ai fini della più corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali curano altresì le modifiche od integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

## **5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, l’ente non risponde dei reati commessi da parte i) di soggetti in posizione apicale di cui all’art. 5 comma 1 lett. a) e ii) di soggetti ad essi sottoposti di cui all’art. 5 comma 1 lett. b), qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, "OdV");
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'affidamento dei suddetti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

### 5.1 L'organismo di vigilanza di INAZ S.R.L.

L'Organismo di Vigilanza della Società per l'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal Decreto è dotato dei seguenti requisiti:

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

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo;
- l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- laddove si tratti di soggetti dipendenti, l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile".

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza. La stessa è garantita su tutte le tematiche necessarie per una corretta applicazione del Modello. In particolare, gli elementi caratteristici delle competenze dei componenti l'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogati:

- competenze di natura legale: è richiesta un'approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili.
- competenze di natura organizzativa: è richiesta una specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, che presuppone che il candidato abbia esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

La continuità di azione, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

## **5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale, composto da **tre** membri.

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

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

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- rapporti di parentela con Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

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

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

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza autoregola la propria attività e, di conseguenza, si ritiene opportuno che, mediante appositi documenti organizzativi, lo stesso stabilisca le proprie regole "operative" proprio al fine di garantire, anche su questo aspetto, la massima autonomia organizzativa.

Il regolamento allo scopo predisposto viene comunicato al Consiglio di Amministrazione.

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

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

- venir meno di uno dei requisiti previsti per la nomina;
- inadempienza reiterata ai suoi compiti;
- inattività ingiustificata che comporti sanzioni interdittive per la Società;
- mancato aggiornamento del Modello in caso di:
  - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni;
  - modifiche rilevanti nel business aziendale;
  - modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancato aggiornamento del Modello in caso di violazioni da parte dei soggetti obbligati;
- parentela (nel caso sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado), ovvero nel caso sia socio in affari di qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con gli stessi;
- dichiarazione di interdizione, inabilitazione nonché fallimento ovvero condanna dall’Autorità Giudiziaria con sentenze che comportino l’interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle Imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un’arte, nonché l’incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- mancata partecipazione a tre o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell’arco di dodici mesi consecutivi;
- mancato rispetto degli obblighi di riservatezza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

In fase di nomina dell’Organismo, il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente. In mancanza di nomina da parte dell’organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

L’Organismo disciplina il proprio funzionamento anche attraverso l’introduzione di un regolamento delle proprie attività (Regolamento dell’Organismo).

### **5.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza**

All’Organismo di Vigilanza è affidato, in generale, il compito di vigilare:

- sull’effettività del Modello;
- sull’adeguatezza del Modello rispetto all’esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;
- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull’aggiornamento del Modello qualora si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito, si precisa che l’Organismo di Vigilanza ha il compito di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di dare seguito all’implementazione e l’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi ed elaborare le risultanze delle suesposte attività e la relativa reportistica;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale, nonché le azioni di formazione del personale e di sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- ricevere e valutare eventuali notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate e/o al Presidente e/o [all'Amministratore Delegato](#) della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo competente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai compiti suesposti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni (in tal caso previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione);

- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting* idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.);
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale.

Peraltro, l'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenesse opportuno, può:

- partecipare personalmente alle sedute del Consiglio di Amministrazione, per formulare i suoi pareri, riferire le proprie conclusioni e porre le proprie domande;
- riferire all'Assemblea dei Soci (nel rispetto delle norme sull'Insider Trading);
- collaborare con la [società di revisione](#).

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, con cadenza almeno trimestrale. Degli incontri svolti deve risultare idonea e formale documentazione.

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

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

#### **5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi**

Le informazioni che devono pervenire all'Organismo di Vigilanza si possono distinguere in segnalazioni, anonime e non, provenienti da chiunque (dipendenti, organi sociali, terzi quali società di service, consulenti, partner commerciali,...) e flussi informativi periodici provenienti dalle funzioni che operano in aree a rischio reato.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in modo tempestivo, mediante apposite segnalazioni interne da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni, anche anonime, relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; ii) a

- “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico che provvederà ad inoltrare la segnalazione all’Organismo di Vigilanza. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente potrà riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
  - i consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali che intendano segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello possono contattare direttamente l’Organismo di Vigilanza, tramite l’utilizzo di “canali informativi dedicati”;
  - al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza potrà comunicare, a tutti i soggetti interessati, dettagli sui modi e le forme di effettuazione delle stesse (a tal fine è istituita una casella di posta elettronica ed è fornito un indirizzo di posta ordinaria cui potranno accedere tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza);
  - l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute, i casi in cui è necessario attivarsi e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmessi all’Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o 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 contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l’applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, tutti i Responsabili di Direzione dovranno [compilare ed inviare alla casella e-mail dedicata all’OdV](#), il Modulo “Flussi Informativi” che ricevono trimestralmente contenente le seguenti informazioni:

- i cambiamenti nella struttura organizzativi della singola Funzione;
- i cambiamenti nei processi, nelle attività aziendali e nelle procedure;
- eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema di deleghe e procure;
- criticità emerse nell'ambito dei protocolli e delle procedure gestionali;
- violazioni di regole di controllo e comportamento rispetto a quanto previsto nel Modello, nel Codice etico e nei protocolli di riferimento;
- avvio di procedimenti disciplinari;
- effettuazione di visite ispettive.

Tali moduli compilati saranno oggetto di analisi nel corso della riunione dell'Organismo di Vigilanza.

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate tramite E-mail.

A tal fine, INAZ S.R.L. ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all'OdV, cui fare pervenire le segnalazioni: [odv@inaz.it](mailto:odv@inaz.it)

Ulteriori flussi informativi obbligatori potranno essere definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione. In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale. Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti. L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, 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, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 6 "Il Sistema Disciplinare".

#### 5.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

#### 5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- ii) immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione previa informativa al Presidente e [all'Amministratore Delegato](#).

Nell'ambito del citato *reporting* vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- segnalazioni circa eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice di Etica Comportamentale e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- eventuali procedure disciplinari e sanzioni applicate dagli organi competenti a seguito di violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice di Etica Comportamentale;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001;
- altre informazioni ritenute significative.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio. L'OdV tramite il suo Presidente, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA e/o [della Società di revisione](#) per motivi urgenti.

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

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello l'implementazione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso.

Per violazione del Modello si intende altresì la violazione degli obblighi di comunicazione a cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante nelle Società qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

I comportamenti illeciti di amministratori, dipendenti, dirigenti, così come qualsiasi inosservanza del Modello configurano violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e ledono il rapporto di fiducia instaurato con le Società.

Le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nelle Parti Speciali del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

### **6.1 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti Inaz degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Inaz costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti con qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende grafiche ed editoriali.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante affissione in luogo accessibile a tutti e sono vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Inaz in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui-- [art. 43 - parte prima](#) - del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i

dipendenti da aziende grafiche ed editoriali, e precisamente, per gli impiegati, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari.

a) Rimprovero verbale

Verrà applicata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore. La sanzione verrà applicata inoltre ai soggetti che violano le misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179.

b) Rimprovero scritto

Verrà applicata nei casi di:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore o eventuali violazioni delle misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179;
- recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale;

c) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'inosservanza delle procedure previste dal Modello e in materia di whistleblowing, riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;

- reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione del rimprovero scritto;

d) Sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per periodo non superiore a **3 giorni**.

Verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali e/o relative alle misure previste in materia di whistleblowing tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto c).

e) Licenziamento senza preavviso

Verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La sanzione verrà applicata inoltre ai soggetti che violano le misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179, nell'ambito delle ipotesi sopra richiamate.

Ad ogni notizia di violazione, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva. In caso contrario sarà disposta l'archiviazione dell'azione disciplinare.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- la sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.
- non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Inaz.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

## **6.2 Misure nei confronti dei dirigenti**

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti a Confindustria.

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL.

Le sanzioni verranno applicate anche in caso di violazione delle misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

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

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

### **6.3 Misure nei confronti degli amministratori**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Le sanzioni verranno applicate anche in caso di violazione delle misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

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

### **6.4 Misure nei confronti dei [revisori](#)**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte [di un membro della società di revisione](#), dovrà tempestivamente informare dell'accaduto la [società di revisione](#) e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Le sanzioni verranno applicate anche in caso di violazione delle misure previste in materia di whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017 n. 179.

### **6.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice di Etica Comportamentale sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

### **6.6 Misure in caso di segnalazioni whistleblowing**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto – da ultimo modificato dal D.lgs. 24/2023 – è altresì previsto un sistema sanzionatorio nei confronti dei soggetti che violano la disciplina in materia di tutela del segnalante. In particolare, la normativa prevede l'applicabilità di sanzione nei confronti dei soggetti che si rendono responsabili dei seguenti illeciti:

- (i) segnalazioni dolosamente o colposamente infondate;
- (ii) violazione della riservatezza del segnalante;
- (iii) applicazione di ritorsioni nei confronti del segnalante;
- (iv) ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione.

## **7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

### **7.1 Premessa**

Inaz, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice di Etica Comportamentale, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice di Etica Comportamentale non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche in modo occasionale – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata in base ai destinatari cui essa si rivolge, ma deve sempre essere 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.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

## 7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche per mezzo della Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Inaz SRL [si richiederà di prendere visione della versione integrale del Modello](#). Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà [richiesto di prendere visione della versione integrale del Modello](#) al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

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

L'Organismo di Vigilanza valuta e, se del caso, segnala attività di formazione che riterrà più idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

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

## 8. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

- i) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

- ii) modifiche normative;
- iii) risultanze dei controlli;
- iv) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.