

IQT Consulting S.p.A.

<i>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</i>
--

<i>Ed. [C]</i>

IQT Consulting S.p.A.

(di seguito anche la “Società” o “IQT Consulting”)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

31/10/2024

Ed. C

Sommario

DEFINIZIONI	4
STRUTTURA DEL MODELLO.....	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	9
1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione	9
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni	9
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	11
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	13
1.5. Le sanzioni.....	13
2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO.....	16
2.1 La scelta della Società	16
2.2 Approccio metodologico adottato.....	18
2.3 Attività sensibili dirette ed indirette	19
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	19
3.1 Finalità del Modello	19
3.2 Codice Etico	20
3.3 Destinatari del Modello	21
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	21
4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO PREVENTIVO	22
4.1 Sistema di principi etici	23
4.2 Sistema organizzativo	23
4.3 Sistema autorizzativo.....	23
4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari	23
4.5 Programma di informazione e formazione.....	24
4.6 Sistema disciplinare	24
4.7 Sistema di Procedure operative.....	24
4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici.....	25
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV.....	26
5.2 Identificazione dell'OdV.....	26
5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica	27
5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca.....	27
5.5 Funzioni dell'OdV.....	29
5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	30
5.7 Reporting dell'OdV.....	32
5.8 Conservazione delle informazioni.....	33
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	34
6.1 Comunicazione iniziale	34
6.2 Formazione	34

7. SISTEMA DISCIPLINARE	36
7.1 Violazioni del Modello	36
7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti	38
7.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	40
7.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV	41
7.5 Misure nei confronti di terze parti (Consulenti, Fornitori, Appaltatori, altri terzi coinvolti nelle Attività Sensibili).....	42
8. IL SISTEMA C.D. "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N.24	43
8.1 Il Decreto Legislativo del 10 Marzo 2023, n. 24.....	42
8.2 Il Sistema di segnalazione adottato dalla Società.....	42

DEFINIZIONI

“Appaltatori”	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto con la Società e di cui questa si avvale nelle Attività Sensibili.
“Attività Sensibile/Processo”	L’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di IQT Consulting S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come indicate nel Risk Assessment ed elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
“CCNL”	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
“Codice Etico”	Il Codice Etico adottato da IQT Consulting S.p.A., nella versione da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/10/2024.
“Collaboratori”	Soggetti non dipendenti della Società che sono impiegati presso la Società sulla base di un rapporto di collaborazione (es. lavoratori somministrati)
“Consulenti”	Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di IQT Consulting S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di consulenza.
“Decreto”	Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
“Delega”	L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, gli Appaltatori, i Partner, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, gli esponenti delle società controllate (IQT IN Ltd, TFE Ingegneria S.r.l., HMR S.r.l., HMR Consulting S.r.l., HMR Ambiente S.r.l.) il Data Protection Officer e altri eventuali soggetti terzi coinvolti nelle Attività Sensibili, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
“Fornitori”	I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito delle Attività Sensibili.
“Key Officer”	Il soggetto identificato come appartenente alle funzioni coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione delle fattispecie di reato considerate dal Decreto, il quale occupa un ruolo chiave nell’organizzazione aziendale.

“Modello”	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
“OdV”	L’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
“Organo Dirigente”	Consiglio di Amministrazione di IQT Consulting S.p.A.
“Partner”	Soggetti con cui la Società intrattiene rapporti di partnership nonché di collaborazione per la realizzazione di progetti specifici nell’ambito dell’attività aziendale della Società.
“Process Owner”	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è responsabile del Processo/Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.
“Procura”	Il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza esterna e di spesa nei confronti dei terzi, per la predisposizione e la firma di atti e documenti aziendali, a Dipendenti e Collaboratori, negozio adeguatamente adottato e formalizzato a fini pubblicitari, secondo le indicazioni del Registro Imprese territorialmente competente.
“Reati”	Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
“Società” o “IQT Consulting”	IQT Consulting S.p.A. con sede legale in Via L. Einaudi 24 int. 17, 45100 – Rovigo (RO), C.F./P.IVA 01028460291, REA: RO - 110474.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “**Modello**”) di IQT Consulting è costituito da una “Parte Generale” e da più “Parti Speciali” (come meglio specificato *infra*) e dai documenti di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (Capitolo 2); successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del Modello, descritte le modalità di intervento e modifica dello stesso (Capitolo 3), le componenti del sistema di controllo interno preventivo (Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell’OdV (Capitolo 5), le modalità di diffusione del Modello (Capitolo 6) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (Capitolo 7).

La Società ha ritenuto di avviare ad inizio dell’anno 2019 il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo alcune attività di Control & Risk Self Assessment (di seguito anche CRSA), di carattere generale. Tali attività sono state nuovamente svolte nel 2020 a seguito dell’ingresso dei reati tributari nel catalogo dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, precisamente con l’introduzione dell’art. 25 quinquiesdecies, (CRSA sub ALLEGATO A e Appendice I)¹. Inoltre, è stata avviata una ulteriore attività di aggiornamento nel dicembre del 2022, a seguito dell’ingresso nella compagine sociale di IQT Consulting, del socio FVS Sgr S.p.A. (“FVS”), società interamente controllata dalla finanziaria regionale Veneto Sviluppo, per conto del Fondo denominato “Fondo Sviluppo PMI 2”, che ha acquisito una partecipazione del 23,83% del capitale di IQT, a seguito di un’operazione di acquisto azioni ed emissione di prestito obbligazionario, perfezionatasi in data 5.12.2022 (Appendice II).

Le categorie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, nel testo da ultimo aggiornato al momento del compimento del CRSA, ritenute astrattamente applicabili alla Società sono:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (ex artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- reati in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies del Decreto);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati (ex art. 25-ter del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (ex art. 24-ter del Decreto) e reati transazionali (ex art. 10 della Legge 146/2006);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento (ex art. 25-bis del Decreto);
- reati contro l’industria e il commercio (ex art. 25-bis 1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuali ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (ex art. 25-quinquies del Decreto – c.d. “*caporalato*”);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (ex art. 25-decies del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ex art. 25-duodecies del Decreto);

¹ La Società non ha ritenuto, al momento, di avviare ulteriori risk assessment di tipo specialistico, con riferimento ai processi IT e HSE, ritenendo la documentazione relativa alla valutazione dei rischi ad oggi esistente nella Società, per tali specifici ambiti, sufficiente per mappare le Attività Sensibili in tali specifiche aree di attività; la Società si riserva di valutare ulteriori aggiornamenti in futuro, anche con l’eventuale aggiornamento dell’attuale CRSA.

- reati in materia di Salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo, anche internazionale, o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

La Società si riserva ogni eventuale integrazione e/o aggiornamento del CRSA e del Modello, ritenendosi allo stato che per gli altri reati contemplati dal Decreto e qui non elencati sufficienti i principi generali che verranno enunciati nel Modello stesso e nel Codice Etico. Un elenco esaustivo dei reati Presupposto come previsti dal D.lgs. 231/2001 alla data del presente aggiornamento è allegato al Modello quale **ALLEGATO C**.

* * * * *

Sulla base delle risultanze delle attività di CRSA sono state quindi sviluppate tante "Parti Speciali" dedicate ad ognuna delle suddette famiglie di reato, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole Etico generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione

Il D.Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, ha innovato il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti. Dal 2001 ad oggi, il Decreto è stato oggetto di continui aggiornamenti, volti ad estenderne progressivamente l'ambito di applicazione, mediante l'introduzione di nuove categorie di reato presupposto, come si vedrà al successivo paragrafo 1.2.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere

sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (**c.d. reati presupposto**) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto, in generale, appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata, anche internazionale (art. 24-ter e art. 10, Legge 6 marzo 2006, n. 146);
- reati di 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);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a 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 e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies1);
- 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);
- delitti in materia di 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);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).
-

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

In generale si rileva che se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

Il primo criterio "soggettivo" è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **soggetti «sottoposti»**, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono, infine, rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il secondo criterio "oggettivo" è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse della società.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all'ente: se - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (**il Modello**), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Affinché il reato non gli sia imputato, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso sulla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto dispone che l'ente debba anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della società. Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- idoneo, ossia vale a dire solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- se effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello devono consentire alla società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

1.5. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione.

1) La sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. 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 vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) La confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le

sanzioni interdittive possono limitare significativamente l'esercizio normale delle attività della società, precludendole una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO

2.1 La scelta della Società

IQT Consulting S.p.A. è una Società il cui oggetto sociale consiste nella:

- realizzazione di consulenze, studi, la progettazione e direzione di opere ingegneristiche;
- redazione, presentazione, monitoraggio e ottenimento di permessi a costruire, di denunce di inizio attività o pratiche edilizie in genere;
- fornitura di servizi di progettazione, pianificazione, organizzazione e gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex. D.lgs. 81/08 e S.M.I.;
- fornitura di servizi di controllo qualità e certificazione di prodotti, collaudi ed analisi tecniche di prodotti;
- realizzazione di attività di studio, consulenza e progettazione di sistemi informatici applicati all'ingegneria;
- predisposizione, acquisto e vendita di software e di hardware per calcolatori, ivi compresa la realizzazione di sistemi informatici di propria concezione;
- predisposizione, acquisto e vendita di sistemi di automazione e robotizzazione industriale di sistemi di controllo automatico ambientale;
- fornitura di servizi per l'ingegneria in generale anche a favore di società controllate o collegate e, in particolare, il disegno automatico con elaboratori e sistemi di produzione grafica integrata BIM e similari;
- esecuzione di studi ed indagini di tipo tecnico ed economico relativi al territorio, sia dal punto di vista fisico-geografico-ecologico che dal punto di vista socio-economico e dei trasporti;
- fornitura di servizi strumentali e di supporto relativi alla redazione di strumenti urbanistici a grande e piccola scala;
- fornitura di servizi relativi allo studio ed alla progettazione delle reti infrastrutturali di trasporto;
- produzione e commercializzazione di servizi nel campo della cartografia, della topografia, della aereofotogrammetria, della ricerca mineraria;
- realizzazione di rilievi strutturali e geometrici in quota e in ambienti confinanti, verifica di visibilità ottica, indagini non distruttive per la certificazione statica sulla qualità dei materiali, delle infrastrutture e dei componenti strutturali;
- realizzazione di lavori generali di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di immobili e impianti per conto proprio e per conto di terzi;
- realizzazione e gestione e manutenzione di impianti tecnologici di varia natura e genere, ivi inclusi impianti fotovoltaici, eolici e di qualsiasi altro impianto per la produzione di energia elettrica e di energia in genere per conto proprio e per conto terzi;
- realizzazione, gestione e manutenzione di impianti per monitoraggi ambientali di parametri vari;
- i supporti alla consulenza di gestione tecnica ed amministrativa, anche a favore di società controllate o collegate e di società, consorzi o reti di impresa che operino nel campo dell'ingegneria;
- le attività per l'organizzazione e l'informazione di archivi pubblici e privati, l'inventariazione, la catalogazione, la schedatura dei beni artistici, storici, monumentali, ambientali, mobili o immobili;
- la raccolta dati, elaborazione elettronica degli stessi, l'archiviazione dei documenti, servizi di segreteria, amministrazione, ricerca e sviluppo, l'organizzazione di catasti;
- servizi di ricognizione documentale, architettonica, topografica, manutentiva, di rispondenza normativa ed auditing di patrimoni immobiliari ed infrastrutture, di impianti, apparecchiature e arredi;
- servizi di ricerca, selezione e fornitura personale, organizzazione di convegni ed eventi, studi di promozione pubblicitaria;
- servizi di formazione per personale proprio e/o di terzi, comprese società controllate o collegate, altre aziende, enti e altri istituti pubblicitari e privati, servizi di consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale;
- la commercializzazione di studi, sondaggi di opinione, ricerche e pubblicazioni in tutti i campi sopra descritti, con particolare riguardo al settore informatico;

- svolgere direttamente o a mezzo di partecipazioni in altre società o enti, l'attività di sviluppo di iniziative nel settore dei servizi dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili in qualità di ESCO ai sensi del D.lgs. 115/08 e S.M.I., come tale fornire servizi energetici ovvero altre misure di miglioramento dell'efficienza energetica.

La Società può inoltre, nei limiti di legge, esercitare qualsiasi attività mobiliare e immobiliare, industriale e commerciale ritenuta necessaria o utile per il conseguimento dell'oggetto sociale e, in via puramente strumentale, all'oggetto di cui sopra, può assumere direttamente o indirettamente interessenze e partecipazioni in altre società o enti aventi oggetto analogo o affine o connesso al proprio, senza esercitare tale attività nei confronti del pubblico. La Società può inoltre compiere, nei limiti di legge, a favore delle società controllate e/o collegate, l'attività di gestione accentrata della tesoreria del proprio gruppo societario di appartenenza e, in generale, l'attività finanziaria indirizzata al medesimo gruppo di appartenenza, la presentazione di altri servizi ed attività di indirizzo gestionale e strategico e di pianificazione aziendale, l'assistenza in materia di gestione amministrativa, finanziaria, commerciale, marketing, tecnica, immobiliare e di servizi per la gestione del personal e il coordinamento degli stessi in relazione alle attività poste in essere dalle stesse società controllate e/o collegate.

IQT Consulting S.p.A. è suddivisa in Business Unit, nello specifico:

- IQT TIC Mobile specializzata in servizi di ingegneria professionale per l'implementazione, l'ammodernamento e la gestione di stazioni ricetrasmittenti di base (BTS).
- IQT Fiber Networks specializzata in servizi professionali finalizzati alla progettazione, alla gestione, all'aggiornamento tecnologico e allo sviluppo dell'innovazione delle reti in fibra ottica per telecomunicazioni a banda larga e ultra-larga;
- HEDERA Lab specializzata in servizi professionali per gli edifici per migliorarne e certificarne le prestazioni con un approccio integrato, digitale e sostenibile lungo tutto il ciclo di vita dell'edificio;
- UT Frame dedicata all'ingegneria nel settore utility: sistema idrico integrato, produzione e distribuzione di energia, fibra ottica;
- IQT E-Grid specializzata nella progettazione, nell'aggiornamento tecnologico e nello sviluppo dell'innovazione dei sistemi di generazione e delle reti di trasmissione dell'energia elettrica

Quanto alla governance societaria, il Consiglio di Amministrazione di IQT Consulting è composto a oggi da 1 Presidente, il Sig. Alessandro Gasparetto, un Amministratore Delegato, l'Ing. Andrea Cavecchia e tre Consiglieri, l'Ing. Paolo Gasparetto, il Sig. Sergio Sturaro e il Sig. Luca Briotto.

Nonostante il Decreto Legislativo 231/2001 non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, IQT Consulting ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre, la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di IQT Consulting di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti.

La Società ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento ed aggiornamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di aggiornare il proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/10/2024. Il Modello rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

2.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria nella versione del marzo 2008 e aggiornate da ultimo nell'anno 2021, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, l'articolazione del progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per IQT Consulting.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di corporate governance esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per IQT Consulting e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (**CRSA**) di commissione di reato e del sistema di controllo interno (**SCI**) idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la

Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, l'organigramma ed il mansionario, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative della Società.

In particolare, i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Società, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA.

Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello (cfr. ALLEGATO A)².

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente alla Società e gli output prodotti nelle diverse fasi del progetto sono stati archiviati e resi disponibili in **uno specifico archivio ELETTRONICO consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio")**.

2.3 Attività sensibili dirette ed indirette

Con riferimento specifico alle singole famiglie di reato, il Modello Organizzativo, in linea con le evidenze del CRSA, evidenzia una distinzione tra "Attività sensibili dirette" ed "Attività sensibili indirette o strumentali". Trattasi nel primo caso di Attività più specificamente a rischio reato tra quelli compresi nella famiglia di riferimento, nel secondo di tutte quelle aree nelle quali sono potenzialmente realizzabili tutte quelle condizioni propedeutiche e strumentali alla commissione di reati presupposto, così come evidenziato nel CRSA.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto, il Modello si propone le seguenti finalità:

- Dare evidenza del sistema di *Corporate Governance* adottato dalla Società;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento, anche tramite l'adozione di linee guida e job description per Dipendenti e Collaboratori, volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, reporting e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;

² Il Consiglio di Amministrazione in data 31/10/2024 ha adottato la versione odierna del Modello Organizzativo 231, aggiornata per il momento nella sola Parte Generale e relativamente alla parte normativa. Il Consiglio di Amministrazione è dunque consapevole che dovranno essere a breve aggiornate anche le altre parti del modello 231, a seguito dell'aggiornamento del CSRA, ad oggi non completato, stanti le modifiche organizzative ad oggi in corso.

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IQT Consulting, anche in virtù di apposite Procure, nelle “Aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell’autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto della Società in virtù di Procura e/o comunque nell’interesse di IQT Consulting, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, nelle procedure organizzative, nelle linee guida e nelle job description appositamente adottate dalla Società e richiamate dal Modello stesso, comporterà l’applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che IQT Consulting non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da IQT Consulting si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli, reporting e di attività di controllo che:

- individua le aree e le Attività potenzialmente a rischio nello svolgimento dell’attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati, come da CRSA;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l’altro ricompresi:
 - un Codice Etico che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
 - un sistema di deleghe, disposizioni interne (procedure organizzative, linee guida e job description, a definizione di ruoli, compiti e responsabilità) nonché di Procure che assicurano la rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative, di reporting e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l’attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare, da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di business, dall’altro, un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l’assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, anche attraverso un sistema di deleghe di funzioni interne rappresentato dall’organigramma aziendale, regolarmente adottato e pubblicato, insieme con procedure organizzative, linee guida e job description, a definizione di ruoli, compiti e responsabilità, nonché un sistema di Procure volto a rappresentare la Società verso l’esterno, secondo i limiti ivi indicati e che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individua le Attività di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all’OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di proporre l’aggiornamento.

3.2 Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si ispirano al Codice Etico, nonché si integrano con quelle del Codice Etico stesso (**Allegato B**).

Le prescrizioni del Codice Etico si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate a tutti i Destinatari dello stesso come definiti nelle premesse del presente Modello.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto 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.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per i Destinatari non appartenenti alla Società (ad esempio Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, Partner), l'Organismo di Vigilanza proporrà all'Organo Dirigente le tipologie di rapporti giuridici ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello e/o del Codice Etico.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza proporrà altresì le modalità di comunicazione del Modello ai Destinatari non appartenenti alla Società e suggerirà le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di Destinatari non appartenenti alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 7.5.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, IQT Consulting ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei componenti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È compito dell'Organo Dirigente apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato l'OdV.

4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da IQT Consulting si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di IQT Consulting, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex-post***: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta, e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura e responsabilità delle funzioni/soggetti coinvolti, anche nel rispetto dei dettami e delle nomine previste ai sensi del c.d. GDPR (Reg. UE n. 679/2016);
- **identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex-post*, manuali e automatici**: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;

- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatto salvo le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia a ciascuna Parte Speciale per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna Attività Sensibile.

4.1 Sistema di principi etici

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con organi sociali, dipendenti e parti terze, ad es. Fornitori, Appaltatori, Consulenti, e con la Pubblica Amministrazione.

Tali norme sono formulate nel **Codice Etico (ALLEGATO B)**.

4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione dell'organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe e disposizioni organizzative interne (mansionali, direttive organizzative interne, job description, nonché Procure quando specificatamente previsto), che forniscono una chiara definizione delle funzioni, dei ruoli, delle attività e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale od ufficio.

4.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe e Procure della Società, così come già indicato ai paragrafi precedenti, che è fondato sulle seguenti prescrizioni generali:

- le deleghe, le linee guida e/o le job description devono coniugare ciascuna attività di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega, linea guida e/o job description deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco le attività del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente, a cui deve essere rivolta la relativa attività di reporting;
- le attività e gli eventuali poteri gestionali ed operativi assegnati con le deleghe, linee guida e/o job description e la loro attuazione devono essere coerenti con le istruzioni impartite e gli obiettivi aziendali;
- le Procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di specifico incarico e devono prevedere l'estensione e/o i conseguenti limiti dei poteri di rappresentanza della Società, ad esempio nei confronti della Pubblica Amministrazione, e, eventualmente, i limiti di spesa, con valori qualitativi e numerici; il soggetto destinatario di Procura deve disporre di poteri di rappresentanza e di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da IQT Consulting è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni nell'ambito di riunioni periodiche tenute dall'Organo Dirigente della Società.

Il sistema garantisce la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

La gestione delle risorse finanziarie avviene sulla base di un sistema di poteri e responsabilità che ne garantisce un adeguato livello di controllo. Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

4.5 Programma di informazione e formazione

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili viene previsto e garantito un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto sia agli esponenti aziendali sia ai soggetti terzi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere dalla Società in tema di adeguamento al D.Lgs. 231/01 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

4.6 Sistema disciplinare

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta aziendali e, nello specifico, delle prescrizioni, delle deleghe, delle linee guida, delle job description e delle procedure interne previste dal Modello è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto di seguito, nell'ambito del capitolo 7 del presente documento.

4.7 Sistema di Procedure operative

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

A tal fine, nella documentazione di *Control & Risk Self Assessment* sono riportate, per ciascuna Attività Sensibile, le *policy* e procedure aziendali applicabili, tenuto conto anche del particolare assetto organizzativo della Società.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto delle Attività Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

Tali *policy* e le procedure applicabili nelle Attività Sensibili integrano e completano i principi e le regole di condotta, nonché i componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo descritti o richiamati nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici

Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti, nel rispetto del regolamento aziendale appositamente adottato dalla Società, anche ai fini del rispetto dei dettami del c.d. GDPR.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi nell'ambito della struttura organizzativa della Società;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il C.d.A. nel suo insieme.

5.2 Identificazione dell'OdV

Sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di IQT Consulting, ha istituito un proprio Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, attribuendogli il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

In particolare, tale Organismo è ad oggi composto come segue:

- Giuliana Viviano;
- Martina Fornasaro.

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità della Società portano a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV, come sopra identificato, è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia, ed in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Ciascun componente dell'OdV possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti essendo dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali.

La modifica della composizione dell'OdV o l'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con decisione presa all'unanimità dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina del componente dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo rilasciata contestualmente alla dichiarazione di cui al successivo paragrafo 5.4 con la quale il componente attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono i motivi di ineleggibilità e incompatibilità elencati nel predetto paragrafo 5.4.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per il componente dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La durata dell'incarico sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero della diversa durata stabilita nella delibera di nomina.

Il componente dell'OdV potrà dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletto alla scadenza del mandato.

5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione o sussistenza di altra situazione di conflitto di interesse, così come prevista nel Codice Etico, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, 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;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di ineleggibilità e incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;

- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l’insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

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

5.5 Funzioni dell’OdV

L’OdV è completamente autonomo nell’esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l’OdV deve:

- vigilare sull’osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull’efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l’aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L’OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l’attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all’OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l’adeguamento ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l’effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l’adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di attività di *Control & Risk Self Assessment*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l’adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l’individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello;

- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, nonché della gestione ambientale, al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la tutela dell'ambiente;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Informazioni sulle Attività Sensibili (cfr. par. 5.6).

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di Collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o Consulenti terzi per l'effettuazione di verifiche e audit.

I Collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di Collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *Segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito **Segnalazioni**);
- *Informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area. Si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro ed il Codice Etico.

Sarà tutelata l'identità del segnalante e assicurata la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge. In ogni caso, la Società adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la Segnalazione.

È previsto, infatti, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di "whistleblowing" prevede il divieto di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette Segnalazioni. Per quanto concerne l'apposito canale istituito ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 si rimanda al successivo Capitolo 8.

A tal fine, i Dipendenti e i Collaboratori di IQT Consulting potranno effettuare Segnalazioni all'OdV, che è dotato di casella di posta elettronica con indirizzo: ODV@iqtconsulting.it ovvero con comunicazione scritta da consegnare a un componente dell'OdV. I Destinatari potranno infatti inviare in forma scritta, anche anonima, all'OdV (mediante utilizzo della casella di posta elettronica indicata) Segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

Inoltre, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili da parte degli esponenti aziendali a tal fine designati, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- 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;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);

- copia dei verbali del Consiglio di Amministrazione;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori) ed in materia ambientale;
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e in materia ambientale;
- le eventuali comunicazioni del revisore esterno e del Sindaco Unico riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire all'eventuale società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le "Segnalazioni" e le "Informazioni Generali" dovranno essere effettuate in forma scritta, anche utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata e debitamente comunicata ai Destinatari del Modello.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le "Segnalazioni" ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della "Segnalazione" e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di *reporting* (si rimanda sul tema al successivo paragrafo 5.7).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte.

L'identificazione delle "*Informazioni sulle Attività Sensibili*" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV (ivi incluse l'identificazione/formalizzazione dei *Process Owner* e le Segnalazioni sopra descritte) in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi saranno regolamentati in dettaglio in un'apposita procedura o in una disposizione organizzativa definita ed emanata dall'OdV stesso.

5.7 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività Sensibili, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Attività Sensibili qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili delle Attività Sensibili medesime un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

5.8 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito Archivio (informatico e/o cartaceo), gestito esclusivamente dall'OdV, per un periodo di 10 anni, anche in ottemperanza alle previsioni del GDPR ed alle disposizioni organizzative in merito adottate dalla Società.

L'accesso all'Archivio è consentito esclusivamente all'OdV e all'Organo Dirigente.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione, prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Control & Risk Self Assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio (di cui al Capitolo 2), è custodita a cura dell'OdV, per il tramite dei propri Collaboratori, all'uopo identificati.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte di ogni Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili. Con riferimento ai Destinatari non appartenenti alla Società, l'Organo Dirigente identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. Si veda in proposito il paragrafo 3.3 del Modello.

6.1 Comunicazione iniziale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i Dipendenti, e tutti gli eventuali nuovi assunti saranno tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e del Codice Etico e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i terzi coinvolti nelle Attività Sensibili (quali, a titolo esemplificativo, Consulenti/Fornitori/Appaltatori/Partner/Collaboratori) della Società, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole che prevedano la facoltà della Società di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizione del Modello e/o del Codice Etico (ad es. clausole risolutive espresse, clausole penali, diffide ad adempiere).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, anche per stralcio, intranet, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello presso la bacheca in sede.

6.2 Formazione

La formazione in materia 231 deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La Società si riserva di identificare le categorie di Destinatari, oltre agli apicali della Società stessa, alle quali indirizzare l'attività formativa, stabilendo contenuti e modalità di erogazione della stessa.

L'OdV valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in un luogo e/o con modalità, anche telematiche se del caso, accessibili a tutti i Dipendenti e comunque rese conoscibili a tutti i Destinatari.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 (“*Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca*”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 7.4).

7.2 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi al Codice Etico e alle procedure, deleghe, linee guida e job description richiamate nel Modello;
4. comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo di cui al capitolo 4 della presente Parte Generale;
5. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, ivi compreso il reato di corruzione tra privati, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli

specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
- in relazione al rischio di commissione di reati di criminalità organizzata e reati transnazionali, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
- in relazione al rischio di commissione di un reato in violazione del diritto d'autore, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
- in relazione al rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento al successivo paragrafo F.3 della Parte Speciale F;
- in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
- in relazione al rischio di commissione di un delitto di criminalità informatica, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
- in relazione al rischio di commissione dei delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
- in relazione al rischio di commissione dei reati contro l'industria e il commercio, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
- in relazione al rischio di commissione dei delitti contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M;
- in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, nonché in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi generali di comportamento e controllo e dei principi specifici elencati nei paragrafi N.3, N.4 e N.7 e N.8 della Parte Speciale N;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di terrorismo, anche internazionale, i comportamenti in violazione delle regole di comportamento generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi O.3 e O.4 della Parte Speciale O;
- in relazione al rischio di commissione di reati di razzismo e xenofobia, i comportamenti in violazione dei principi generali di comportamento e controllo e dei principi specifici elencati nei paragrafi P.3 e P.4 della Parte Speciale P;
- in relazione al rischio di commissione di reati tributari, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di comportamento e protocolli specifici di comportamento e controllo elencati nei successivi paragrafi Q.3 e Q.4 della Parte Speciale Q.

6. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

7.3 Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti non dirigenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL Commercio.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente di IQT Consulting l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) Ammonizione verbale per le mancanze più lievi;
- b) Ammonizione inflitta per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) Licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente di IQT Consulting terrà sempre informato l'OdV.

Ai fini della graduazione interna delle sanzioni si terrà conto della **gravità delle violazioni, la quale sarà valutata sulla base dei seguenti criteri:**

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

In particolare, e salvo quanto disposto nel periodo successivo, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti dell'**ammonizione scritta il lavoratore che commetta recidiva in una violazione che ha comportato l'ammonizione verbale nei sei mesi antecedenti** e, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti,

nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso o richiamate dal Modello;

2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria** il lavoratore che commetta recidiva in una delle violazioni di cui al precedente punto 1, commessa nei sei mesi antecedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potrà adottarsi la multa anche in caso di prima mancanza.
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni** il dipendente che commetta recidiva in una delle violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potrà adottarsi la sospensione anche in caso di prima mancanza.
Incorre nel medesimo provvedimento il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, a meno che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità delle conseguenze o alla abituale recidività dell'infrazione;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede, commessa nei sei mesi antecedenti; inoltre, incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare causa senza preavviso** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte),
3. incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione grave all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza diritto al preavviso**, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, commessa nei sei mesi antecedenti, così come specificato nel punto (3) che precede, come pure il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in

cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” ex art. 583, comma 2 cod. pen. all’integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l’infrazione contestata sia grave, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all’adozione di alcuna sanzione.

Fermo restando il rispetto dell’art. 7 della legge n. 300/1970 e del CCNL di riferimento, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria, ove esistente.

7.4 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Le violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di ‘dirigente’, costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l’OdV a richiedere all’Organo Dirigente l’attivazione della procedura disciplinare finalizzata all’irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e del comportamento tenuto prima (per esempio, le eventuali precedenti violazioni commesse nel limite di due anni) e dopo il fatto (per esempio, la comunicazione all’OdV dell’avvenuta irregolarità).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei ‘dirigenti’ - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. ammonizione scritta;
- b. multa
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d. licenziamento senza preavviso;

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l’OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **ammonizione scritta/multa** consistente nel richiamo all’osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;

- in caso di violazione grave, oppure non grave ma ulteriormente reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto che precede, nonché laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso**.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di Consulenti, lavoratori somministrati ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del contratto o del rapporto con tali lavoratori.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dirigente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

7.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei Soci della Società, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. ammonizione scritta;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nell' **ammonizione scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà i Soci ed il Collegio Sindacale affinché convochino senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti del soggetto responsabile della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.2 e 7.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

7.6 Misure nei confronti di terze parti (Consulenti, Fornitori, Appaltatori, altri terzi coinvolti nelle Attività Sensibili)

Ogni violazione posta in essere dai Consulenti, dai Fornitori, Appaltatori, Partner e altri terzi coinvolti nelle Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, ed in base alla gravità della violazione riscontrata:

1. La diffida per iscritto al rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
2. L'applicazione di una penale;
3. La risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad IQT Consulting, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

8. IL SISTEMA C.D. "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N.24

8.1 Il Decreto Legislativo del 10 Marzo 2023, n. 24

In ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, la Società adotta canali che consentono ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità della Società, Segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo (il c.d. "Whistleblowing"). La normativa già esistente in materia è stata innovata, appunto, con l'introduzione del D.lgs. 24/2023 recante «attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (c.d. Decreto whistleblowing). Il Decreto Whistleblowing ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e disciplinato il nuovo ruolo di ANAC, identificando nell'Autorità il canale esterno per la ricezione segnalazioni e rendendo più rigorose le sanzioni connesse ad eventuali violazioni della normativa in materia.

il sistema di segnalazione adottato dalla Società in ossequio al Decreto Whistleblowing è ispirato dunque ai seguenti principi:

1. i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche tentata;
2. i canali informativi previsti nel Modello assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
3. è previsto un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
4. la Società vieta esplicitamente atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
5. nei confronti di chi attui atti di ritorsione o discriminatori si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate; nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi compia con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate

8.2. Il sistema di segnalazione adottato dalla Società

In conformità a quanto previsto all'art. 6, commi 2-bis del D.lgs. 231/2001 e rinviando alla procedura appositamente adottata dalla Società (come tempo per tempo vigente):

- la Società garantisce un canale alternativo per l'effettuazione delle Segnalazioni da parte di apicali, sottoposti o terzi idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il canale alternativo tramite cui è garantita la possibilità ai soggetti apicali o sottoposti ai sensi dell'art. 5, comma 12, lett. a) e b), d D.lgs. 231/2001 di presentare Segnalazione è stato diffuso e specificatamente pubblicato sul sito www.iqtconsulting.it;
- le Segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte ed archiviate nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui alla normativa europea e italiana (come tempo per tempo vigenti);
- la Società valuterà secondo apposita procedura ed entro i tempi dettati dal D.lgs. 24/2023 le Segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della Segnalazione se rinvenibile e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;

- la Società garantisce in ogni caso i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di Segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società, irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;
- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie (licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti, etc.) nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri Segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del già menzionato Modello e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria, ferma restando la possibilità di denunciarne l'adozione alle autorità competenti.