



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.

*ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*

*"Disciplina della responsabilità amministrativa  
delle persone giuridiche, delle società e delle  
associazioni anche prive di personalità giuridica,  
a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre  
2000, n. 300"*

EMISS	DATA	RAGIONI REVISIONI
001	16.10.2009	1 <sup>a</sup> EMISSIONE: Adozione
002	09.05.2016	2 <sup>a</sup> EMISSIONE: Aggiornamento
003	21.06.2021	3 <sup>a</sup> EMISSIONE: Aggiornamento

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b>  <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16  PAG. 2 DI 30
---	---

## INDICE PARTE GENERALE

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Le fattispecie di reato previste dal legislatore.....</i>	4
1.2 <i>Le sanzioni.....</i>	5
1.3 <i>Condizione esimente .....</i>	6
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA IGOR S.R.L.....</b>	<b>10</b>
2.1 <i>IGOR S.r.l. – presentazione della società.....</i>	10
2.2 <i>IGOR S.r.l. – modello di governance .....</i>	11
2.3 <i>Normativa interna e disposizioni di controllo.....</i>	12
2.4 <i>Il sistema informativo.....</i>	12
2.5 <i>Le Linee guida di Confindustria .....</i>	13
<b>3. STRUTTURA DEL MODELLO DI IGOR S.R.L. ....</b>	<b>15</b>
3.1 <i>La predisposizione del sistema di controllo preventivo .....</i>	16
3.2 <i>Il sistema delle deleghe e delle procure .....</i>	18
3.3 <i>Modifica ed aggiornamento del Modello.....</i>	19
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza .....</i>	20
4.2 <i>Composizione e nomina .....</i>	21
4.3 <i>Revoca.....</i>	21
4.4 <i>Recesso.....</i>	21
4.5 <i>Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	21
4.6 <i>Funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	22
4.7 <i>Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	23
4.8 <i>Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	24
4.9 <i>Obblighi informativi verso l'odv e whistleblowing .....</i>	25
4.10 <i>Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali.....</i>	27
4.11 <i>Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	28
<b>5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>29</b>
<b>6. REGIME SANZIONATORIO .....</b>	<b>32</b>
6.1 <i>Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.....</i>	32
6.2 <i>Misure nei confronti dei dirigenti .....</i>	33
6.3 <i>Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.....</i>	33
6.4 <i>Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni.....</i>	33
<b>7. VERIFICA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>34</b>



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16  PAG. 3 DI 30
Codice Etico, parte integrante al Modello	
Allegato 1	Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi
Allegato 2	Risk Self Assessment

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	4 DI 30

## 1. Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per i reati commessi - c.d. presupposto -, nell'interesse o vantaggio degli stessi, ed espressamente individuati dal Legislatore, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti *in posizione apicale*);
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, definita amministrativa, ma sostanzialmente assimilabile a quella penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato e mira a coinvolgere, nella definizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

L'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito previsto dal Legislatore come tale, riconducibile ad una carenza organizzativa tale da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura aziendale.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

### 1.1 *Le fattispecie di reato previste dal legislatore*

La presente terza edizione del Modello organizzativo, di gestione e controllo (di seguito anche "**Modello**" o "**MOG**") si è resa necessaria a fronte degli aggiornamenti legislativi intercorsi dall'ultima edizione del 2016 al 2021 e contempla l'analisi del rischio commissione reato relativa ai seguenti provvedimenti legislativi inerenti il D.Lgs. 231/01:

1. Legge 199/2016 - "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (c.d. caporalato);
2. Legge 236/2016 - "Traffico di organi prelevati da persona vivente", come aggravante del reato presupposto di criminalità organizzata;
3. D.Lgs. 38/2017 - modifica del reato di "Corruzione fra privati" ed inserimento del nuovo reato di "Istigazione alla corruzione fra privati";
4. Legge 161/2017 - reati in materia di immigrazione clandestina;
5. Legge 167/2017 - reati di "Xenofobia e Razzismo";

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 5	DI 30

6. Legge 179/2017 - "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che disciplina il c.d. whistleblowing;
7. Legge n. 3/2019, c.d. "decreto spazzacorrotti", recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", introducendo alcune significative modifiche in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione e di reati societari;
8. Legge n. 113/2019 avente ad oggetto, tra il resto, l'introduzione dei reati presupposto di "frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
9. Legge n. 157/2019 e D.Lgs. 75/2020 - "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" che prevede l'applicazione di sanzioni in relazione alla commissione dei seguenti delitti previsti dal D.lgs. 74/2000: (i) art. 2 "Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti"; (ii) art. 3 "Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici"; (iii) art. 4 "Dichiarazione infedele", (iv) art. 5 "Omessa dichiarazione", (v) art. 8 "Emissione di fatture per operazioni inesistenti"; (vi) art. 10 "Occultamento o distruzione documenti contabili"; (vii) art. 11 "Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte" e; (ix) art. 10 quater "Indebita compensazione";
10. D.lgs. 75/2020 che introduce il reato di contrabbando previsto da DPR 43/1973;
11. Legge 9/2013, art. 12 in tema di enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

## 1.2 Le sanzioni

Le sanzioni a carico degli enti, previste ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** che viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né a superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00;
- **sanzioni interdittive**, che possono sostanziarsi in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in fase cautelare) del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- **pubblicazione** della sentenza, in caso di applicazione di una sanzione

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	6 DI 30

interdittiva.

### 1.3 **Condizione esimente**

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia esimente -secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 - sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità, in concreto, del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati ed esaminati:

- il modello di governance;
- la struttura organizzativa, le funzioni e le procure aziendali;
- la normativa interna e le disposizioni di controllo;
- il sistema informativo;
- gli esiti delle interviste condotte alle figure apicali della Società.

Valutati gli elementi predetti, si è provveduto ad analizzare in maniera esaustiva l'attività aziendale al fine di individuare, tra i "reati presupposto" previsti dal decreto 231, quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, potrebbero configurarsi nell'operatività della società.

A tal fine l'analisi è stata svolta sugli aspetti sopra elencati, coinvolgendo i soggetti apicali della Società.

Il sistema di prevenzione e gestione dei rischi è stato definito, non solo basandosi sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Al fine di individuare una soglia di rischio, elemento necessario posto che altrimenti la quantità e i controlli preventivi sarebbe risultata virtualmente infinita, con evidenti conseguenze sulla effettività del Modello e sulla continuità operativa della Società, sono stati adottati i seguenti approcci:

— **con riferimento alle fattispecie dolose**, il rischio è stato considerato adeguatamente fronteggiato, in presenza di un sistema di controllo preventivo tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del 231;

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 7	DI 30

— **invece, con riferimento ai reati colposi**, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo perseguito è stato la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività di mappatura e di *risk assessment* (i cui risultati sono illustrati ed analizzati nelle Parti Speciali del Modello) ha comportato anche la valutazione di procedure, istruzioni operative, registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni e modalità di esercizio delle attività di controllo, al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto messo in atto dall'azienda e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Questo considerato, tornando al tema della condizione "esimente" del Modello, si può riassumere la disciplina così come segue:

in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti **in posizione apicale** l'articolo 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:

l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a:

- a) prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
  - 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta mappatura delle aree a rischio);
  - 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
  - 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - 4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
  - 5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito **OdV**). Negli enti di piccole dimensioni non è obbligatorio individuare tale organismo, in quanto la norma ammette che il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 8	DI 30

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con specifico riferimento alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, l'art. 30 D.Lgs. 81/2008 intitolato *Modelli di organizzazione e di gestione* prevede che:

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
  - i. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
  - ii. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - iii. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - iv. alle attività di sorveglianza sanitaria;
  - v. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
  - vi. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - vii. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
  - viii. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati,



<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b></p> <p><i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i></p>	<p>EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16</p> <p>PAG. 9 DI 30</p>
--	---

quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	10 DI 30

## **2. Adozione del Modello da parte della IGOR S.r.l.**

Il Consiglio di Amministrazione di IGOR S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, nonché a vantaggio degli azionisti e *stakeholders*, ha adottato con delibera del 10.09.2009 il presente modello di organizzazione e di gestione idoneo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui la presente versione rappresenta il secondo aggiornamento -a seguito del primo aggiornamento occorso nel corso del 2016- volto a prevenire le fattispecie criminose previste dal decreto stesso.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, IGOR S.r.l. sottolinea in particolare di non tollerare 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 stessa intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale, dettagliatamente descritti nel Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello.

### **2.1 IGOR S.r.l. - presentazione della società**

IGOR S.r.l. avente sede a Cameri (NO), è una società a responsabilità limitata leader nella produzione del Gorgonzola DOP, il tipico formaggio di Novara considerato un'eccellenza della gastronomia italiana.

Grazie all'adozione di tecnologie all'avanguardia e al costante aggiornamento dei processi produttivi, IGOR Gorgonzola rappresenta uno dei più moderni ed efficienti sistemi produttivi del formaggio Gorgonzola.

Fondata nel 1935 a Mezzomerico -piccolo centro sulle colline novaresi- dal 1996 l'azienda ha trasferito la propria sede in un moderno stabilimento a Cameri, dotato di tecnologie all'avanguardia per la produzione, la stagionatura e la confezione del Gorgonzola.

Negli ultimi anni sono stati realizzati quattro ampliamenti che hanno interessato i diversi reparti produttivi. Inoltre, sono stati acquisiti quattro storici caseifici artigianali: Ballarini, Clin, Pal e SI INVERNIZZI.

Il volume dell'attività IGOR Gorgonzola è cresciuto costantemente nel corso degli anni, nel pieno rispetto del territorio e delle normative igienico-sanitarie. Per l'azienda è fondamentale assicurare ai propri consumatori qualità, genuinità e sicurezza alimentare, grazie all'adozione di rigorose procedure interne: il latte e le materie prime sono controllati sistematicamente e quotidianamente.

A tal fine la Società potrà svolgere le seguenti attività:



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	11 DI 30

- la produzione il commercio e la stagionatura di formaggi ed in generale di prodotti lattiero caseari;
- la commercializzazione di prodotti da dessert, salse, succhi di frutta e di verdura e altri prodotti alimentari;
- la società potrà altresì compiere qualunque altra operazione commerciale, immobiliare e finanziaria che sarà ritenuta dall'organo amministrativo utile per il conseguimento degli scopi sociali nonché assumere partecipazioni ed interessenze in altre società anche con oggetto non affine al proprio, il tutto nel pieno rispetto delle inderogabili norme di legge.

## **2.2 IGOR S.r.l. - modello di governance**

IGOR S.r.l. è una Società che adotta un sistema di amministrazione tradizionale. all'organo amministrativo spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatte salve le limitazioni di legge nonché quelle eventualmente stabilite dai soci in sede di nomina.

Nel caso di nomina del consiglio di amministrazione questo può delegare parte dei suoi poteri ad uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente, ferma restando la competenza del consiglio di amministrazione per la redazione e del progetto di bilancio e nelle altre ipotesi previste dalla legge in modo inderogabile.

Gli amministratori delegati potranno compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, che risulteranno dalla delega conferita dal consiglio di amministrazione, con le limitazioni e le modalità indicate nella delega stessa.

L'organo amministrativo può nominare procuratori per determinati atti o categorie di atti e nominare direttori anche generali.

Gli amministratori hanno la rappresentanza generale della società di fronte ai terzi e in giudizio, con le modalità di seguito indicate.

Quando la società è amministrata da un consiglio di amministrazione la rappresentanza della società per l'esecuzione delle decisioni del consiglio spetta a tutti gli amministratori, in via disgiunta tra di loro, ma se sono stati affidati poteri di amministrazione a più amministratori in via disgiunta o congiunta anche la rappresentanza, in relazione all'esercizio di tali poteri, si intende a loro attribuita con le stesse modalità.

La rappresentanza sociale spetta inoltre agli amministratori delegati, ai direttori, agli institori e ai procuratori nei limiti dei poteri determinati all'atto di nomina

Il controllo contabile è attribuito ad una Società di Revisione Legale esterna.

In ogni caso, I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata possono essere come di seguito riassunti.

- Lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Il Codice Etico che esprime i principi etici e di deontologia della Società.
- L'organigramma che consente di comprendere la struttura societaria, la

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 12 DI 30	

ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

- Un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da IGOR S.r.l. (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).

### **2.3 Normativa interna e disposizioni di controllo**

Al fine di migliorare la propria struttura organizzativa e assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, la Società ha messo a punto e sta implementando un complesso di procedure e istruzioni operative, volto a gestire e disciplinare lo svolgimento delle attività aziendali. Il contenuto di tali documenti è costituito dalle regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati nonché dai controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Questo complesso sistema, che costituisce patrimonio di IGOR S.r.l. ha rappresentato il primo punto di riferimento per la predisposizione del Modello.

Pertanto, tutte le procedure e le istruzioni adottate dalla Società sono rilevanti ai fini dell'attuazione e della piena realizzazione e applicazione del Modello.

Le singole Parti Speciali sono dedicate agli specifici rischi commissione reato individuati sulla base dei processi sensibili.

Ne deriva che il sistema di compliance è costituito dalle procedure ed istruzioni operative vigenti in IGOR S.r.l. e dal Codice Etico, di portata generale.

### **2.4 Il sistema informativo**

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo. Il Sistema Informativo utilizzato da IGOR S.r.l. è di tipo tradizionale basato sull'architettura client - server, ovvero un sistema di server centralizzati contenente i dati e le principali applicazioni a cui gli utenti accedono attraverso il proprio PC.

Esso consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale. Per i principali processi è possibile la tracciabilità delle operazioni e l'identificazione degli autori delle stesse.

Il Consiglio di Amministrazione IGOR S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, nonché a vantaggio degli azionisti, ha adottato con delibera del 10.09.2009 il presente modello di organizzazione e di gestione idoneo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a prevenire le fattispecie criminosi previste dal decreto stesso.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	13 DI 30

confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, la IGOR S.r.l. sottolinea innanzitutto di non tollerare 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 stessa intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale, dettagliatamente descritti nel Codice Etico (allegato A) che costituisce parte integrante del Modello.

## 2.5 Le Linee guida di Confindustria

La prima versione del MOG tenendo presenti lo "schema operativo" elaborato da Federalimentare (versione 10/7/2002) e le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (edizione aggiornata al marzo 2014), emanate da CONFINDUSTRIA ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Queste ultime possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n°231/2001 (mappatura dei rischi);
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.



<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b></p> <p><i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i></p>	<p>EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16</p> <p>PAG. 14 DI 30</p>
--	--

Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA hanno carattere generale e non sono pertanto vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale della IGOR. Pertanto, è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	15 DI 30

### 3. Struttura del Modello di IGOR S.r.l.

Il presente documento ha l'obiettivo di illustrare gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo di IGOR S.r.l.

Più precisamente il Modello Organizzativo, di Gestione e di Controllo di IGOR S.r.l. si compone di una **Parte Generale**, la **Parte Speciale - composta dalla Parte Speciale "per reato" e dalla Parte Speciale "per processo"** e gli **Allegati** che costituiscono parte integrante e sostanziale del MOG stesso.

La **Parte Generale** si compone di tre sezioni i cui contenuti sono di seguito sintetizzati:

- (i) **Sezione I**, a carattere generale, è volta ad illustrare i contenuti del Decreto Legislativo e delle successive modifiche ed integrazioni, al fine di fornire a tutti i Destinatari del documento un quadro d'insieme del sistema normativo all'interno del quale si inserisce il Modello Organizzativo della Società;
- (ii) **Sezione II** descrive l'articolazione del Modello Organizzativo e ne definisce i contenuti: descrizione della Società, adozione, individuazione delle attività a rischio, modalità di gestione dei flussi finanziari all'interno della Società, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione e modalità di aggiornamento del Modello Organizzativo stesso;
- (iii) **Sezione III** riporta il sistema disciplinare da attivare nei confronti dei Destinatari che non osservano i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

La **Parte Speciale** si compone di tanti documenti quanti reati presupposto e/o processi a rischio sono emersi dall'analisi dei rischi effettuata. Sono allegati alla Parte Speciale:

- (i) **Parte Speciale "per reato"**: si compone di tanti documenti quanti reati presupposto sono emersi come applicabili dall'analisi dei rischi effettuata;
- (ii) **Parte Speciale "per processo"**: si compone di tanti documenti quanti sono i processi gestiti dalla Società emersi come applicabili dall'analisi dei rischi effettuata.

Gli **Allegati** cui si rimanda al sommario.

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

L'attività di mappatura ha consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovvero sia quelle attività della Società il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 16	DI 30

intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto Legislativo.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta, IGOR S.r.l. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati: i *Processi a Rischio*.

Nell'attuale versione revisionata del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio in relazione al Decreto Legislativo, e conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati, le aree di attività individuate nelle Parti Speciali riferite alle seguenti categorie di reato presupposto:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **reati in materia di criminalità informatica** (art. 24-bis);
- **reati in materia di criminalità organizzata** (art. 24-ter);
- **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- **reati in materia societaria** (art. 25-ter);
- **reati contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis 1);
- **reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25-septies);
- **reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies);
- **violazione diritto d'autore** (art. 25-nonies);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 decies)
- **reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25 terdecies);
- **reati transnazionali** (legge 146/06);
- **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies);
- **contrabbando** (art. 25 - sexiesdecies).

La Società, in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto non applicabili o comunque adeguatamente presidiati dalle indicazioni riportate nel Codice Etico i reati di seguito elencati:

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1);
- **reati di abuso di mercato** (art. 25- sexies);
- **frodi in competizioni sportive** (art. 25 quaterdecies);
- **reati ex L. 9/2013, art. 12** in tema di enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sulla propria attività, sia in relazione ai reati sopra elencati, sia in relazione a possibili modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo.

### **3.1 La predisposizione del sistema di controllo**

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	17 DI 30

## **preventivo**

Partendo dall'organigramma di IGOR, il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con i Responsabili delle singole funzioni, ha individuato le aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Mediante le interviste condotte ai responsabili di funzione la mappatura dei rischi e la conseguente adozione di un sistematico processo di controllo interno il Modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire alla società di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il **codice etico** che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Igor S.r.l., in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili;

Il Codice Etico è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società nei confronti degli *stakeholders*. In particolare, il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto di IGOR S.r.l. sono tenuti a rispettare e/o condividere (fornitori e partner d'affari).

In tale prospettiva i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il MOG, infatti, risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Da ciò emerge la differenza del Codice Etico con il Modello; il Codice Etico, infatti, è strumento di portata generale finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso. Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

- l'adozione di un **sistema organizzativo formalizzato**, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, eccetera) idonei a soddisfare le esigenze di:
  - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno della società;
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione;
  - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti linee di riporto;
  - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	18 DI 30

processo di formazione e di attuazione delle decisioni

- l'adozione di **precise procedure**, cartacee ed informatiche;
- l'individuazione di **processi di gestione e controllo** delle risorse finanziarie, al fine di contrastare tra il resto il reato di contrabbando, nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione;
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
  - *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno, tranne l'Amministratore Delegato, possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla;
  - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

### **3.2 Il sistema delle deleghe e delle procure**

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per delega quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per procura l'atto giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una procura generale funzionale

di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

*I requisiti essenziali del sistema di deleghe*, al fine di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi Amministratori e dipendenti) che, per conto della IGOR S.r.l., intrattengono rapporti con soggetti terzi ed in particolare con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 19 DI 30	

responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato fa capo in via gerarchica;
  - eventualmente gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente e disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite al delegato.

*I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, al fine di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:*

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella stessa oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo dei propri procuratori investiti, nell'ambito di queste, di analoghi poteri;
- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descrive i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da un'apposita comunicazione che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente anche i limiti di spesa;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui sono conferiti congiuntamente e disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

### **3.3 Modifica ed aggiornamento del Modello**

È compito dell'Organismo di Vigilanza di IGOR S.r.l., secondo le modalità di seguito indicate, suggerire al Consiglio di Amministrazione di modificare ed aggiornare il presente modello nel caso di inserimento di ulteriori fattispecie di reati nell'ambito di applicazione del Decreto, di svolgimento da parte della società di una nuova attività, dalla quale dovesse conseguire il rischio di commettere uno dei reati previsti dal Decreto ed in ogni caso dovesse risultare opportuno.

La presente versione del Modello ha recepito da ultimo i recenti reati presupposto introdotti dal Legislatore nel corso del 2020: trattasi del reato fiscali di cui all'art. 25 *quinqüesdecies* e del contrabbando di cui all'art. 25 *sexiesdecies*. È stato altresì introdotto un paragrafo ad hoc circa il *whistleblowing*.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	20 DI 30

## 4. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 co. 1 lett. b) del Dlgs 231/2001 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### 4.1 *Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza*

#### Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali (Consiglio di Amministrazione) e di controllo (collegio sindacale). I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Ciascun componente dell'OdV deve possedere un profilo personale idoneo a non pregiudicare la propria imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

#### Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine si ritiene necessario che i componenti di detto organo abbiano almeno una delle seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dai preposti al controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva.

#### Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, per cui deve essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

#### Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., non definitiva, per



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	21 DI 30

- avere commesso uno dei reati di cui al Decreto;
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
  - la ricorrenza con la IGOR S.r.l. di una situazione di conflitto di interesse;
  - l'aver rapporti di parentela con i vertici aziendali.

#### **4.2 Composizione e nomina**

IGOR S.r.l. ha deciso che l'Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale e sia composto da tre membri, interni o esterni alla società.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione in conformità ai criteri sopra esposti.

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Detta nomina viene resa nota, in forma scritta, ad ogni componente, e da questi deve essere accettata e controfirmata.

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, rinnovabili, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, al consiglio di Amministrazione, relativa al terzo esercizio.

I componenti dell'OdV eleggono al loro interno un Presidente, che avrà il compito di convocare le riunioni e fissare gli argomenti all'ordine del giorno

#### **4.3 Revoca**

La revoca di un componente o dell'intero OdV è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse ed onorabilità meglio descritti al punto 4.1, necessari all'espletamento dell'incarico.

#### **4.4 Recesso**

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere dal proprio incarico in qualunque momento mediante comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza al Collegio sindacale ed agli altri componenti dell'OdV con un preavviso di almeno 3 mesi.

#### **4.5 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento che definisca, tra l'altro, le modalità di convocazione e

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	22 DI 30

organizzazione delle riunioni, di funzionamento, di verbalizzazione, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli.

Il regolamento dovrà essere elaborato ed approvato autonomamente dall'OdV.

#### **4.6 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

**a) Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto**

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nei singoli protocolli per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere dal IGOR, nell'ambito delle aree a rischio, e ne riferisce gli esiti agli organi societari in occasione della relazione quadrimestrale.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso, come meglio specificato nel successivo punto 6.1.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato. L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

L'OdV coordina le attività delle funzioni aziendali a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel modello. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	23 DI 30

**b) Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto**

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dai protocolli per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

**c) Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali**

L'OdV ha il compito, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione, ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e le opportune modifiche del modello, all'Amministratore Delegato, affinché questi li sottopongano all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

**d) Promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul modello**

Come più analiticamente descritto al successivo punto 5, l'OdV promuove iniziative per la formazione e comunicazione sul modello organizzativo coordinandosi con le funzioni aziendali competenti.

L'OdV ha anche il compito di monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello.

## **4.7 Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione;

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG. 24	DI 30

- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

#### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito raccoglitore.

#### **Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi**

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si avvale anche del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- con la Direzione per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (RSPP) per verificare l'applicazione delle misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tale proposito si specifica che l'RSPP ha nei confronti dell'OdV la stessa funzione consulenziale prevista verso il datore di lavoro. L'RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di secondo grado;
- con la funzione Amministrazione e finanza per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali;
- con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

### **4.8 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nei singoli protocolli, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

#### **Segnalazione delle violazioni del modello**

Chiunque venga a conoscenza di una condotta che integra o potrebbe integrare un reato contemplato dal D.Lgs. 231/2001 o comunque che violi il modello o i suoi allegati deve informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	25 DI 30

Vigilanza. Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna della società.

#### **4.9 Obblighi informativi verso l'odv e whistleblowing**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e verifica.

Pertanto, ogni Destinatario del presente Modello Organizzativo ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello Organizzativo di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dalla Società;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	26 DI 30

giudiziario;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti significativi nella struttura organizzativa aziendale e nel conferimento di deleghe di poteri;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di *joint venture*.

L'OdV garantisce l'assoluto anonimato agli autori delle segnalazioni. L'OdV a fronte di una segnalazione può, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i. Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente i membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati mediante comunicazione scritta, da inviare direttamente all'OdV a mezzo posta ovvero tramite inoltre di e-mail all'indirizzo di posta elettronica [odv@igornovara.it](mailto:odv@igornovara.it).

Infine, con riferimento al *whistleblowing*, l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Sul punto si segnala che la società ha adottato un'informativa *whistleblowing* con relativa predisposizione di cassette fisiche per le segnalazioni cartacee oltre che elettroniche.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	27 DI 30

#### **Trattamento delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla IGOR, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV ne deferisce l'autore alla Direzione, affinché la stessa possa adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare di cui al successivo punto 6.

La Direzione è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

#### **4.10 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo, sulla base di una relazione quadrimestrale.

Tale relazione, indirizzata al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, deve contenere una sintesi delle attività svolte, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e le eventuali proposte di modifica o aggiornamento del modello e degli allegati

L'OdV predispose poi, in occasione dell'inizio di ciascun esercizio, una relazione annuale in cui ripercorre sinteticamente l'attività svolta nel precedente esercizio e comunica il piano annuale delle attività che intende svolgere.

L'OdV provvede, inoltre, ad informare gli stessi organi in via straordinaria, ogniqualvolta se ne presenti la necessità

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.



<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b></p> <p><i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i></p>	<p>EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21</p> <p>SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16</p> <p>PAG. 28 DI 30</p>
--	---

#### **4.11** *Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza*

I componenti dell'OdV, per lo svolgimento delle loro funzioni ed indipendentemente dal numero di presenze registrate, ricevono un compenso stabilito nell'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione.

Il pagamento di tale compenso non costituisce causa di dipendenza.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	29 DI 30

## 5. Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale della IGOR, che presso i terzi a vario titolo interessati, gli *stakeholders* tutti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, per il personale interno, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- promuove corsi di formazione sul Dlgs 231/2001;
- promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello;
- predispone, all'occorrenza, la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

La partecipazione ai corsi di formazione o di aggiornamento è obbligatoria.

Ad ogni corso verrà predisposto un apposito foglio delle presenze che verrà conservato negli atti aziendali.

### **Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

### **Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di IGOR S.r.l.**

È previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione;
- corso di formazione iniziale, esteso di volta in volta a tutti i neoassunti;
- seminario di aggiornamento annuale;
- occasionali e-mail di aggiornamento.

### **Altre forme di comunicazione nei confronti del personale**

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale.

È inoltre previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione;
- note informative interne, curate dall'OdV;
- occasionali e-mail di aggiornamento.

### **Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori ed ai partners**

La IGOR S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003	DEL
	21.06.21	
	SOST. LA N° 002	DEL
	09.05.16	
	PAG.	30 DI 30

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la società ha adottato sulla base del presente modello e dei relativi allegati.

Conseguentemente verranno previste delle clausole contrattuali che impegnano i suddetti soggetti al rispetto dei principi del Modello ed in particolare del Codice Etico, la cui violazione potrà portare alla risoluzione del contratto.

### **Il sistema disciplinare**

L'articolo 6 co. lett. e) e l'art. 7 co. 4 lett.b) del Dlgs 231/2001 prevedono espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello e dai relativi allegati sono assunte dalla IGOR S.r.l. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Costituisce violazione del modello, a titolo esemplificativo, qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso e/o dei suoi allegati, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente nella società, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione aziendale.

### **Acquisizione della notizia dell'illecito disciplinare**

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri di cui al precedente punto 4.6, è l'organo a cui compete l'accertamento di eventuali violazioni del modello o dei suoi allegati.

La ricezione di una segnalazione relativa ad una violazione del modello, secondo



<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b></p> <p><i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i></p>	<p>EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16</p> <p>PAG. 31 DI 30</p>
--	--

le modalità descritte al punto 4.8, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV, che può ascoltare il denunciante, garantendogli l'anonimato.

Se a seguito dell'istruttoria dovesse essere confermata la violazione del modello o di un allegato, l'OdV deferirà il responsabile alla Direzione aziendale mediante una relazione scritta.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21
	SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16
	PAG. 32 DI 30

## 6. Regime sanzionatorio

### 6.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con la IGOR S.r.l., in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile - Diligenza del prestatore di lavoro: *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.*

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello e nei relativi allegati sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
<b>Rimprovero verbale o scritto</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'inosservanza delle procedure prescritte;</li> <li>- l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree sensibili;</li> <li>- la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;</li> <li>- l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.</li> </ul>
<b>Multa</b>	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità;</li> <li>- il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree sensibili, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.</li> </ul>
<b>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della IGOR arrechi danno alla società stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.</p>

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b> <i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21 SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16  PAG. 33 DI 30
---	--

<b>Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso</b>	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree sensibili, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree sensibili, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare l'applicazione alla IGOR delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocimento patrimoniale e di immagine per la società stessa.

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

In caso di violazione, da parte di dirigenti di IGOR S.r.l., delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali.

## **6.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci della società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

## **6.4 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi legati alla IGOR S.r.l. da un rapporto contrattuale di collaborazione, di consulenza o, in genere, non di lavoro dipendente, , nell'esercizio della loro attività, in contrasto con le disposizioni contenute nel presente modello e nei relativi allegati potrà determinare la risoluzione del relativo rapporto contrattuale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La direzione cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.



<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IGOR S.r.l.</b></p> <p><i>ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i></p>	<p>EMISSIONE N° 003 DEL 21.06.21</p> <p>SOST. LA N° 002 DEL 09.05.16</p> <p>PAG. 34 DI 30</p>
--	---

## 7. Verifica ed aggiornamento del Modello

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi dai IGOR S.r.l. nelle aree a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV.

A seguito delle verifiche effettuate verrà valutata l'opportunità di apportare le conseguenti modifiche al modello.