

Ingo S.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.L.GS 231/01

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di

Ingo S.p.A.

nella seduta del 28/05/2021

Indice

Parte generale

Definizioni.

Il D.lgs 8 giugno 2001, n. 231

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

1.1 L'adozione del 'Modello di organizzazione e di gestione' quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

2. Descrizione della realtà aziendale- elementi dell'assetto organizzativo generale della società.

2.1 Ingo S.p.A..

3. Adozione del Modello da parte di Ingo S.p.A..

3.1 Obiettivi perseguiti da Ingo S.p.A con l'adozione del Modello- attuazione del modello e successivi aggiornamenti

3.2 Funzioni del Modello

3.3 I principi ispiratori del modello.

3.4 La costruzione del modello e la sua struttura.

3.5 Approvazione, modifiche ed integrazione del Modello.

4. Organismo di Vigilanza ed obblighi informativi

5. Sistema disciplinare.

6. Illeciti e sanzioni.

7. Dirigenti.

8. Amministratori.

9. Collaboratori esterni e controparti contrattuali.

10. Modello e Codice di comportamento.

Parte Speciale

Premessa: procedure per la prevenzione dei reati- principi generali.

Parte Speciale “A”

Reati contro la pubblica amministrazione

- A.1 Le tipologie dei reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del DECRETO)
- A.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.
- A.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.
- A.4 Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza

Parte Speciale “B”

Reati informatici e trattamento illecito di dati

- B.1 Le tipologie dei reati informatici e trattamento illecito di dati (ART. 24 *bis* del DECRETO)
- B.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.
- B.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.
- B.4 Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza

Parte Speciale “C”

Reati contro l’industria ed il commercio

- C.1 Le tipologie dei reati in materia industria e commercio (art. 25- *bis* del Decreto)
- C.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.
- C.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.
- C.4 Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza

Parte Speciale “D”

Reati societari

- D.1 Le tipologie dei reati societari (art. 25 *ter* del Decreto)
- D.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.
- D.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.
- D.4 Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza

Parte Speciale “E”

Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- E.1 Le tipologie dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- *septies* del Decreto)
- E.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.
- E.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

E.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale "F"

Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

F.1 Le tipologie dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25- *octies* del Decreto).

F.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.

F.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

F.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale "G"

Reati in materia di violazione della normativa in tema di diritto d'autore

G.1 Le tipologie dei reati di violazione della normativa in tema del diritto d'autore.

G.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.

G.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

G.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale "H"

Reati in materia di violazione della normativa in tema di reati ambientali

H.1 Le tipologia di reati ambientali.

H.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.

H.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

H.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale "I"

Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

I.1 Le tipologia di reati ambientali.

I.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.

I.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

I.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale "L"

Reati Tributari

I.1 Le tipologia di reati tributari.

I.2 Individuazione delle attività e delle operazioni a rischio.

I.3 Elementi essenziali delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni relative alle operazioni a rischio.

I.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Il modello di Ingo S.p.A.

Parte Generale

DEFINIZIONI

DEFINIZIONI

Società: Ingo S.p.A.;

Aree a rischio: le aree di attività della società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione degli illeciti penali previsti dal Decreto;

Codice di comportamento: documento approvato dagli organi societari contenente l'insieme dei valori che le persone che operano nella Società, o che con essa intrattengono rapporti di collaborazione devono rispettare;

Consulenti: soggetti che svolgono per la Società prestazioni professionali, non a carattere subordinato, sia continuative che occasionali;

Organismo di Vigilanza: l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché del relativo aggiornamento;

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;

Dipendenti: tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Ingo S.p.A.;

Documento informatico: qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli;

Fornitori: controparti contrattuali di Ingo S.p.A., quali, a titolo esemplificativo, società di servizi, partners commerciali, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui in Gruppo avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;

Organi sociali: Consiglio d'Amministrazione, Collegio Sindacale, Amministratore Delegato.
P.A.: Pubblica amministrazione;

Reati: i reati di cui agli artt. 24, 24 bis, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 undecies, 25 doudecies, art. 25 terdecies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, della capogruppo Ingo S.p.A., delle società appartenenti al Gruppo, o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel MODELLO.

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. 231/2001, 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*” (definiti dalla legge come “Enti” o “Ente”).

Il D.Lgs 231/2001 è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo. Nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l’Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest’ultimo (art. 4 del D.Lgs. 231/2001).

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto prevede alcuni tipi di reati (delitti e contravvenzioni), i quali possono far sorgere la responsabilità della società.

L’enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella all’origine contenuta nel Decreto e l’elenco che segue è aggiornato al mese di maggio 2019:

i. Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l’articolo 25-bis «*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*»;

ii. Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l’articolo 25-ter «*Reati societari*»;

iii. Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l’articolo 25-quater «*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*»;

iv. Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l’articolo 25-quinquies «*Delitti contro la personalità individuale*»;

v. Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l’articolo 25-sexies «*Abusi di mercato*»;

- vi. Legge 28 dicembre 2005, n. 262, che ha inserito, all'articolo 25-ter, il reato di cui all'articolo 2629-bis codice civile;
- vii. Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'articolo 25-quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- viii. Legge 6 febbraio 2006, n. 38, che ha modificato l'articolo 25-quinquies lettere b) e c), introducendo l'estensione della normativa anche al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater codice penale;
- ix. Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha introdotto nuovi reati transnazionali di criminalità organizzata;
- x. Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 septies "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
- xi. Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 bis "Reati informatici e trattamento illecito di dati";
- xii. Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha introdotto l'art. 24 ter "Delitti di criminalità organizzata";
- xiii. Legge 23 luglio 2009, n.99, che ha introdotto l'art. 25 -bis 1 "Delitti contro l'industria ed il commercio";
- xiv. Legge 23 luglio, 2009, n. 99, che ha introdotto l'art. 25 novies "Delitti in violazione della normativa sul diritto d'autore";
- xv. Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha introdotto l'art. 25 decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- xvi. Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha introdotto l'art. 25 undecies "Reati Ambientali";
- xvii Decreto Legislativo 9 agosto 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25 duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- xviii Legge 6 novembre 2012, n. 190, cha ha introdotto i nuovi reati di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater cod. pen.) e di corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.);
- xix D. Lgs. n. 39/2014 emanato in "attuazione della direttiva 2011/93/UE2 relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile", recante alcune modifiche al D. Lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti. Assume, in tal senso, rilievo l'introduzione - all'art. 25-quinquies, lett. c) del

D. Lgs. n. 231/2001- del reato di “*adescamento di minorenni*” ex art. 609-*undecies* cod. pen. tra i reati presupposti;

xx. l.22 maggio 2015, n. 68 in tema di “*delitti contro l’ambiente*” recante alcune modifiche all’art. 25 *undecies* del d.lgs 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;

xxi. art. 3 della l. n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha introdotto l’art. 648 *ter* c.p. “delitto di autoriciclaggio” modificando l’art. 25 *octies* del d.lgs 231/2001;

xxii. La Legge 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto rilevanti modifiche al reato di false comunicazioni sociali previste dall’art. 25 *ter* in tema di reati societari;

xxiii. D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125 emanato “*in attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell’euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAP*”, che apporta modifiche ad alcune disposizioni del codice penale relative alla falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamate anche dall’art. 25 *bis* del d. lgs. 231/2001;

xxiv. L. 29 ottobre 2016, n. 199 che ha modificato l’art. 603 *bis* c.p., richiamato dall’art. 25 *quinquies* del d. lgs. 231/2001;

xxv. D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 che ha riformulato il delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e introdotto il delitto di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), modificando l’art. 25 *ter* del d. lgs. 231/2001;

xxvi. Razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

xxvii. Legge n.3 del 9 gennaio 2019, che ha modificato i reati previsti dall’art. 25 del d.lgs 231/2001 ed introdotto il reato di traffico di influenze illecite;

xxvii. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019].

xxviii. Reati tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF n. 2017/1371/UE].

1.1 L'adozione del 'Modello di organizzazione e di gestione' quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

Il D.lgs 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, che l'Ente non venga assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato che siano:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della Legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della Legge. A tal proposito, fra l'altro, dovrà essere svolta una revisione periodica del Modello allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività e dovrà essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

Di fatto, quindi, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati, che rispondano alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E' altresì previsto che:

- l'Ente abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di Controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'idoneità, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- l'Organismo di Vigilanza non sia consapevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed osservanza del Modello;
- sia prevista una verifica periodica finalizzata all'eventuale aggiornamento del Modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Di conseguenza, per garantire idoneità ed efficacia al Modello, si deve prevedere:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- l'obbligo verso il citato Organismo di comunicare ogni utile informazione sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001;
- l'attività di verifica sul funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

▪ un'adeguata attività di formazione ed aggiornamento differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, nonché dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

2. Descrizione della realtà aziendale- elementi dell'assetto organizzativo generale della società.

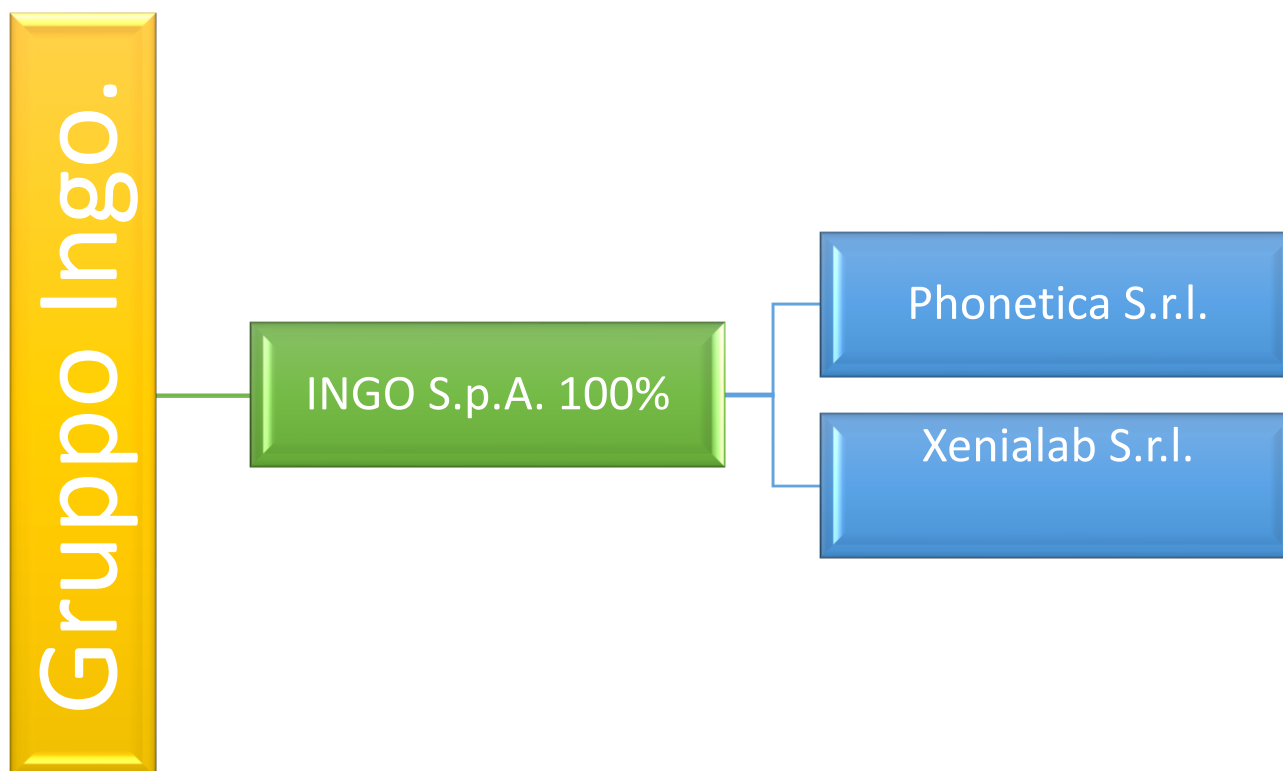
2.1 Ingo S.p.A..

Dall'esperienza di Phonetica S.p.A., da 20 anni *leader* nel mercato italiano del settore *human to human*, nasce il nuovo Gruppo dedicato alla gestione innovativa delle relazioni al cui vertice vi è la controllante INGO S.p.A..

INGO S.p.A., attraverso le specializzazioni di competenze e processi delle società del Gruppo, è in grado di fornire un *bundle* unico sul mercato di soluzioni integrate: dai servizi *cross channel* di *contact center*, allo sviluppo di *software e digital solutions* IOT, alle attività di digital and web sales, fino ai percorsi consulenziali per esprimere il massimo del potenziale relazionale delle aziende. Sono parte del **Gruppo INGO**:

- 1- **Phonetica S.r.l.**, il *contact center cross channel* che gestisce in *outsourcing* sia i servizi di *customer service*, numero verde, centralino, *back office* e *telemarketing*, interpretati in modalità *cross channel*, sia progetti di gestione delle relazioni più evoluti attraverso innovativi progetti di *customer experience*.
- 2- **Xenialab S.r.l.**, (neo acquisita da parte di INGO S.P.A il 23/12/2019) Technology Provider che sviluppa soluzioni a supporto dei processi di digital transformation applicati alla customer experience. Grazie al costante impegno in ricerca e sviluppo di tecnologie avanzate in ambito machine learning, AI e Big Data, offre al mercato prodotti evoluti per il contact center management, fra cui XCALLY software omnichannel distribuito a livello mondiale. Fornisce inoltre servizi IT di business continuity e risk management e progetti di consulenza in ambito data base management.

Organigramma



Ingo S.p.a. detiene il controllo delle seguenti società:

- Il 100% di Phonetica S.r.l., con sede con sede legale ed operativa in Paderno Dugnano, Via Primo Maggio n. 13 ;
- Il 100% di Xenialab S.r.l. con sede legale in Paderno Dugnano, Via Primo Maggio n. 13 e sede operativa in Corso Vittorio Emanuele II 11 10128 Torino;

3. Adozione del Modello da parte di Ingo S.p.a..

3.1 Obiettivi perseguiti dalla Ingo S.p.a..

Nel 2014 Phonetica S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri dipendenti- ha ritenuto conforme alle proprie politiche sociali procedere all'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs 231/2001.

A seguito delle modifiche societarie sopra descritte che hanno visto la costituzione del Gruppo Ingo S.p.A. la *governance* della società, su impulso dell'organismo di vigilanza esistente, ha deliberato di procedere ad una nuova *gap analysis* prodromica all'adozione di un nuovo modello organizzativo di gruppo.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 28/05/2021

Sempre in attuazione di quanto è previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha affidato all'Avv. Massimiliano Lissi, al dottor Enrico Cimpanelli ed alla dottoressa Simona Bombardieri l'incarico di assumere il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Funzioni del modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse del Gruppo Ingo, si richiede anche ai Consulenti e *Partner* di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, consente all'ente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs 231/2001, limitando il rischio di commissione dei reati.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre:

- da un lato, a determinare nei destinatari dei precetti contenuti, la piena consapevolezza che la commissione dell'illecito è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente da essa potrebbe derivarne un vantaggio;
- dall'altro, a consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati.

La violazione delle prescrizioni contenute nel Modello (Parte Generale, Speciale e Sistema Disciplinare) costituisce, ovviamente, violazione dei principi dettati nel Codice di Comportamento di cui il Modello è espressione nel dettaglio.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle 'attività sensibili' e, ove necessario, alla loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

3.3 I principi ispiratori del Modello.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno della Società.

Inoltre, quali specifici strumenti idonei a valere quali misure di prevenzione dei reati e degli illeciti *ex d.lgs 231/2001*, la Società ha individuato:

1. Il Codice di Comportamento;
2. Il sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicabili.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il presente Modello intende integrare e che tutti i Destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società sono tenuti a rispettare.

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure adottate per la prevenzione dei Reati e degli illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa.

3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura.

Per la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto, Ingo s.p.a. ha svolto una serie di attività suddivise in:

- identificazione delle 'attività sensibili' (*as-is analysis*);
- effettuazione della *gap analysis*;
- predisposizione del Modello costituito da:
 - "Parte Generale": contiene le regole ed i principi generali del Modello;
 - "Parte Speciale": analizza le singole fattispecie di reato;
 - "Sistema Disciplinare": regola la comminazione delle sanzioni;
 - la Mappatura delle Aree di Rischio, il cui obiettivo è quello di:
 - individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel D.lgs 231/2001;
 - verificare le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 - analizzare le possibili modalità di realizzazione dei reati nell'ambito delle diverse aree aziendali ritenute a rischio;
 - le raccomandazioni operative da recepire nei protocolli o nelle procedure.

3.5 Approvazione, modifiche ed integrazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello:

a) il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;

b) il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano apprezzabili mutamenti o modifiche:

- i) nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività del Gruppo;
- ii) nella struttura societaria o nell'organizzazione o articolazione dell'Ente;
- iii) nei rapporti con altri enti operanti nel sistema creditizio, degli intermediari finanziari;
- iv) nell'attività delle società del Gruppo o dei suoi servizi o beni offerti alla clientela, compresi gli strumenti o prodotti finanziari;

c) le articolazioni funzionali interessate elaborano e apportano tempestivamente le modifiche delle procedure di loro competenza, non appena tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, secondo quanto previsto alle lettere a) e b).

Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica al Modello sono preventivamente comunicate all'Organismo, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'Organismo, deve fornire adeguata motivazione.

In deroga a quanto disposto sopra, l'Amministratore Delegato di Ingo S.p.A. può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora esse risultino necessarie per una sua miglior chiarezza o efficienza. Le modifiche sono immediatamente comunicate al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo.

L'Organismo deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto previsto nel paragrafo precedente si applica, in quanto compatibile, per l'adozione di nuove procedure o per la modifica delle procedure preesistenti, necessarie per l'attuazione del Modello, ad opera delle articolazioni funzionali interessate. Le nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo.

4. Organismo di Vigilanza ed obblighi informativi.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato all'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Ingo S.p.a. al suo interno.

Tale organismo, inoltre, vigila sull' "osservanza delle norme" di cui al D.lgs. 231/2001 (cfr. art. 52, comma 1, del Decreto).

L'organismo è autonomo, costituito da soggetti professionalmente idonei ai compiti da svolgere, indipendente nello svolgimento delle sue funzioni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, ove non diversamente previsto.

In relazione alle norme antiriciclaggio l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare alle **autorità di vigilanza** (Consob, Banca d'Italia) tutte le violazioni delle disposizioni da queste emanate, relative agli obblighi di adeguata verifica del cliente, all'organizzazione, registrazione, alle procedure e controlli interni istituiti per prevenire il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza comunica:

1. al **titolare dell'attività o al legale rappresentante** le violazioni delle prescrizioni in tema di “Segnalazione di operazioni sospette” (art. 41 del Decreto);
2. al **Ministero dell'economia e delle finanze** le infrazioni alle disposizioni concernenti le “Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore” (art. 49 del Decreto) ed il “Divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia” (art. 50 del Decreto) di cui abbiano notizia;
3. alla **UIF** le violazioni degli “Obblighi di registrazione” (art. 36 del Decreto) e conservazione dei documenti e delle informazioni precedentemente acquisite dall'ente per assolvere gli “obblighi di adeguata verifica della clientela”².

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo rimane in carica per tre anni e i componenti sono rieleggibili.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'organismo, all'onorabilità e, per i membri esterni, all'assoluta indipendenza rispetto alle società del Gruppo.

Ciascun componente dell'Organismo è soggetto a revoca per giusta causa o per la perdita dei requisiti sopra riportati.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, da tre membri. In particolare:

- a) un membro esterno con competenze giuridiche: Avv. Massimiliano Lissi;
- b) un consulente esterno esperto in materia economiche: dottor Enrico Cimpanelli;
- c) un membro interno con competenze giuridiche: dottoressa Simona Bombardieri.

L'Organismo nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

L'Organismo, quale organo collegiale, dispone di autonomi poteri di *iniziativa*, *intervento* e *controllo*, che si estendono a tutti i settori e funzioni di Ingo S.p.a, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

Al fine di svolgere, con assoluta indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *spesa* sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

² art. 52 del D.lgs 231/2001

I componenti dell'Organismo nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo svolge le sue funzioni avendo cura di favorire, nella maggior misura possibile, una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti in Ingo S.p.A..

All'Organismo non competono né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, ancorché relativi ad oggetti o questioni afferenti allo svolgimento delle attività dell'Organismo.

Anche l'attività di controllo e di verifica, svolta dall'Organismo, è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali di Ingo S.p.A.

Le deliberazioni dell'Organismo sono valide con la maggioranza assoluta dei voti. L'Organismo ha la facoltà di invitare soggetti esterni alle riunioni al fine di discutere specifici argomenti.

L'Organismo, nell'ambito della sua attività volta a vigilare sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel costante rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

a) svolge periodica attività ispettiva e di controllo con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Regolamento dell'Organismo, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici. Nello svolgimento dell'attività ispettiva l'Organismo può avvalersi del personale appartenente al Gruppo Ingo, qualora necessario, per la natura degli accertamenti, concordando preventivamente l'impiego del personale con il responsabile della funzione, sempre che non vi ostino ragioni di urgenza;

b) ha accesso a tutte le informazioni, da chiunque detenute, concernenti le attività a rischio;

c) può, anche senza preavviso, chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti del Gruppo Ingo S.p.A. nonché a tutto il personale dipendente che svolga, continuativamente o occasionalmente, attività a rischio o che alle stesse sovrintenda;

d) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, ai collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni delle società del Gruppo e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;

e) riceve, con frequenza temporale e modalità predeterminate dal Regolamento dell'Organismo, informazioni dai responsabili delle aree funzionali nelle quali si collocano le attività a rischio o sono anche in parte da queste interessate;

f) può rivolgersi, dopo averne informato l'Amministratore Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche; la comunicazione all'Amministratore Delegato può essere omessa, sotto la responsabilità dell'Organismo, in ragione della particolare delicatezza delle indagini o del loro oggetto;

g) sottopone all'Amministratore Delegato e al Direttore Personale le segnalazioni per l'eventuale avvio di procedure sanzionatorie;

h) sottopone il Modello e le procedure adottate per la sua concreta attuazione a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente modello;

i) redige periodicamente, e comunque almeno ogni sei mesi, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale. Le relazioni, riportate nel libro dei verbali, contengono altresì eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello e delle procedure per la sua attuazione;

j) le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza, comprese quelle di cui alla lettera i), sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

i. eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione modello o delle procedure adottate in attuazione o in funzione del modello e del Codice di Comportamento;

ii. il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;

iii. le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalle società del Gruppo con riferimento esclusivo alle attività a rischio;

iv. una valutazione complessiva sull'attuazione e sull'efficacia del Modello, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Il personale del Gruppo Ingo e i collaboratori della stessa devono rivolgersi direttamente all'Organismo per segnalare violazioni o elusioni del Modello o delle procedure per la sua attuazione ovvero anomalie significative. Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sono inviate al seguente indirizzo e-mail: organismodivigilanza@ingogroup.it o presso la sede legale della società Ingo S.p.A. sita in Paderno Dugnano, Via I Maggio n. 13.

Le società del Gruppo Ingo S.p.A. adottano misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno.

5. Sistema disciplinare.

Il modello costituisce un complesso di norme alle quali tutto il personale del Gruppo deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi ccnl in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. La violazione delle previsioni del modello, delle procedure di attuazione e del codice di comportamento comporta l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei ccnl.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, le sanzioni sono applicate in conformità all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti ccnl per i lavoratori dipendenti.

L'Organismo, sentito il Direttore del Personale nonché, qualora opportuno, i responsabili delle articolazioni funzionali interessate, determina preliminarmente le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni del Gruppo Ingo ai quali, al fine di prevenire i reati, è opportuno applicare le previsioni del Modello, precisandone le modalità e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle previsioni in esso contenute o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi del Gruppo competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al comma precedente.

L'Organismo deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

6. Illeciti e sanzioni

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo;

b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;

c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;

d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Per le violazioni indicate sopra è applicata la sanzione del rimprovero scritto; qualora la violazione sia di lieve entità, è applicata la sanzione del rimprovero verbale.

E' applicata la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di 10 giorni nei casi in cui il lavoratore abbia commesso:

a) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello o dalle procedure per la sua attuazione, in qualsiasi modo effettuate, incluse la sottrazione, l'occultamento, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura;

b) condotte di ostacolo ai controlli, di impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

c) condotte idonee alla violazione o all'elusione del sistema medesimo.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'articolo 2119 codice civile, fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

7. Dirigenti

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, l'Organismo deve darne immediata comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, nelle persone del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione attivano le funzioni competenti per avviare i procedimenti al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal ccnl applicabile.

In mancanza di un sistema sanzionatorio definito nel ccnl applicabile ai dirigenti, le sanzioni applicabili sono costituite dal licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 codice civile, che deve essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione in esito alla procedura condotta ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970. Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare un provvedimento di carattere conservativo costituito dalla rimozione dall'incarico o dal trasferimento o da una misura di carattere patrimoniale.

Il codice di comportamento e la disciplina sanzionatoria sopra descritta sono affissi in bacheca accanto al codice disciplinare per gli altri dipendenti e resi disponibili in *intranet* dalla Ingo s.p.a.

8. Amministratori.

Se la violazione riguarda un Amministratore, l'organismo deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia di Ingo S.p.a nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

9. Collaboratori esterni e controparti contrattuali.

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o delle procedure per la sua attuazione da parte di collaboratori o controparti contrattuali, nell'ambito dei rapporti determinati come previsto sopra, l'Organismo informa il responsabile della funzione competente, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili è deliberata, dagli organi competenti in base alle regole interne delle società del Gruppo, l'applicazione delle misure previste precedentemente indicate.

10. Modello e codice di comportamento.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di comportamento, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'ente allo scopo di

- esprimere dei principi di “deontologia sociale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti (per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).