



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



 **INDECO**
A TOOL FOR EVERY JOB

INDECO IND. S.P.A.

Capitale sociale € 5.200.000 i.v.
Sede Legale Viale Guglielmo Lindemann, 10 – Z.I. – 70132 Bari
C.C.I.A.A. di Bari R.E.A. n. 452362
Codice fiscale e Registro Imprese n.05949910722

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

*ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»*

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

DIRITTO DI AUTORE E RISERVATEZZA

Questo documento è di proprietà esclusiva della società Indeco Ind. S.p.a. e non può essere riprodotto, anche in forma parziale, senza l'autorizzazione scritta della stessa Società.



Eventuali modifiche del presente documento sono legate alle evenienze nel prosieguo specificate e seguono la necessaria approvazione dell'Organo Amministrativo.

| ELENCO DELLE REVISIONI | | | |
|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|------------------------------|
| REV | DATA | NATURA DELLE MODIFICHE | APPROVAZIONE |
| 00 | 20.04.2016 | Adozione | Organo amministrativo |
| 00 | 28.06.2016 | Presentazione | Assemblea dei soci |
| 01 | 15/06/2018 | Aggiornamento | Organo Amministrativo |
| 02 | 15/04/2024 | Aggiornamento | Organo Amministrativo |
| 03 | 24/02/2026 | Aggiornamento | Organo Amministrativo |





Sommario

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUZIONE | 5 |
| 1.1. <i>Le ragioni dell'adozione del Modello</i> | 5 |
| 1.2. <i>Quadro storico della Società</i> | 5 |
| 1.3. <i>Le partecipazioni societarie in Italia e all'Estero</i> | 7 |
| 1.4. <i>Il Modello di Governance della Società</i> | 8 |
| 1.5. <i>La struttura organizzativa</i> | 8 |
| 1.6. <i>I Prodotti e le Tecnologie di lavorazione</i> | 9 |
| 1.7. <i>Le certificazioni</i> | 27 |
| 1.8. <i>Linee guida</i> | 28 |
| 2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE EX D.LGS. N. 231/0130 | |
| 2.1. <i>Il regime giuridico della responsabilità amministrativa</i> | 30 |
| 2.2. <i>Gli elementi positivi di fattispecie</i> | 35 |
| 2.3. <i>L'elenco dei reati</i> | 35 |
| 2.4. <i>Gli elementi negativi delle fattispecie</i> | 47 |
| 2.5. <i>Il Modello quale esimente nel caso di reato</i> | 48 |
| 2.6. <i>Le sanzioni</i> | 50 |
| 2.7. <i>Le vicende modificative della Società</i> | 54 |
| 2.8. <i>I reati commessi all'estero</i> | 55 |
| 2.9. <i>Rappresentanza dell'ente in giudizio</i> | 56 |
| 3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO | 58 |
| 3.1. <i>Adozione e approvazione del Modello</i> | 58 |
| 3.2. <i>Finalità del Modello e del Codice Etico a confronto</i> | 59 |
| 3.3. <i>Destinatari del Modello</i> | 60 |
| 3.4. <i>Modifiche e aggiornamenti</i> | 61 |
| 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 63 |
| 4.1. <i>Premessa</i> | 63 |
| 4.2. <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV"</i> | 63 |
| 4.3. <i>I requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza</i> | 64 |
| 4.4. <i>Modalità di nomina e durata in carica, sospensione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza</i> | 65 |
| 4.5. <i>Funzioni e poteri</i> | 66 |
| 4.6. <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Statutari</i> | 68 |
| 4.7. <i>Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie</i> | 70 |
| 4.8. <i>Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi</i> | 71 |
| 4.9. <i>Prestazione di servizi da società partecipate o verso altri enti</i> | 72 |
| 4.10. <i>Le segnalazioni delle violazioni in base alla normativa c.d. "Whistleblowing"</i> | 72 |
| 4.11. <i>Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni</i> | 73 |
| 5. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 74 |
| 5.1 <i>Premessa</i> | 74 |
| 5.2. <i>Identificazione dell'OdV della Indeco Ind. S.p.a.</i> | 75 |

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

| | | |
|------------|---|-----------|
| 5.3 | Requisiti soggettivi del componente dell'odv..... | 76 |
| 5.4 | Modalità di nomina, durata, sospensione, revoca dell'Organismo di Vigilanza..... | 77 |
| 5.4.1. | Nomina dell'Organismo di Vigilanza..... | 77 |
| 5.4.2. | Durata in carica..... | 77 |
| 5.4.3. | Sospensione della carica..... | 78 |
| 5.4.4. | Revoca dei poteri dell'Organismo di Vigilanza..... | 78 |
| 5.5. | Dimissioni di componente dell'Organismo di Vigilanza..... | 79 |
| 5.6. | Modalità di azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza..... | 79 |
| 5.6.1. | Convocazione..... | 79 |
| 5.6.2. | Modalità di funzionamento..... | 79 |
| 5.6.3. | Verbalizzazione delle sedute..... | 80 |
| 5.7. | Autonomia finanziaria e determinazione compenso dell'Organismo di Vigilanza..... | 80 |
| 5.8. | Raccolta e conservazione delle informazioni..... | 80 |
| 5.9. | Verifiche e controlli sul modello..... | 81 |
| 5.10. | Programma di vigilanza..... | 81 |
| 6. | IL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 83 |
| 6.1.1 | Principi generali..... | 83 |
| 6.1.2 | Responsabilità inerenti all'applicazione del Sistema Disciplina..... | 84 |
| 6.2.1 | Amministratori e Organo di Controllo..... | 86 |
| 6.2.2 | Gli altri soggetti in posizione Apicale..... | 86 |
| 6.2.3 | I dipendenti..... | 87 |
| 6.2.4 | Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello..... | 87 |
| 6.3 | LE CONDOTTE RILEVANTI..... | 88 |
| 6.4 | MISURE E SANZIONI APPLICABILI..... | 89 |
| 6.4.1 | Misure applicabili agli Amministratori e all'Organo di Controllo..... | 89 |
| 6.4.2 | Misure applicabili agli altri Soggetti in Posizione Apicale..... | 90 |
| 6.4.3 | Sanzioni applicabili ai Dipendenti..... | 91 |
| 6.4.4 | Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari..... | 92 |
| 6.5 | MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING..... | 92 |
| 6.6 | IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI..... | 93 |
| 6.6.1 | Nei confronti degli Amministratori e dell'Organo di Controllo..... | 94 |
| 6.6.2 | Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza..... | 95 |
| 6.6.3 | Nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale..... | 95 |
| 6.6.4 | Nei confronti dei Dipendenti..... | 96 |
| 6.6.5 | Nei confronti dei Terzi Destinatari..... | 97 |
| 6.7 | DIRITTO DI DIFESA..... | 98 |
| 7. | ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO..... | 99 |
| 7.1. | Formazione e diffusione del Modello..... | 99 |
| 7.2. | Formazione dei dipendenti..... | 99 |
| 7.3. | Collaboratori Esterni e Partner..... | 100 |

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

1. INTRODUZIONE

1.1. Le ragioni dell'adozione del Modello

La Indeco Ind. S.p.a. (*di seguito "Indeco" o "Società"*) sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative degli Azionisti, ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (*di seguito "Modello" o "MOGC"*) in linea con le prescrizioni del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni (*di seguito "Decreto" o "Legge"*).

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Indeco, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.



1.2. Quadro storico della Società

La Indeco, finalizzata alla costruzione e commercializzazione di martelli demolitori e, in genere, di macchine del settore movimento terra, con stabilimento nella zona industriale di Bari e sedi in Inghilterra, Nord America, Australia e Messico, nasce nel 1976 e, fin dalla sua costituzione, si propone di sviluppare il mercato internazionale con l'obiettivo di diventare un marchio leader a livello mondiale nel settore della demolizione.

Anticipare e rispondere con tempestività alle esigenze dei mercati diviene quindi l'imperativo aziendale attuato negli anni grazie alla rete di vendita e alla capacità dell'ufficio progettazione e sviluppo. Nel 1980, finita una lunga fase di sperimentazione, la Società completa la gamma e lancia sul mercato l'intera serie HB i cui demolitori si imporranno rapidamente sul mercato per le loro caratteristiche di grande produttività e affidabilità.

L'impegno nello sviluppo tecnologico ha consentito alla Indeco, nel 1986, di brevettare sul mercato internazionale il primo "martello intelligente", un martello in grado di modulare frequenza e potenza del colpo in relazione alla durezza della roccia.

Nel 1990 viene creata la Fondazione di Indeco North America, che copre l'intero USA, Canada e Centro America.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

Nel 1992 viene fondata, invece, la Fondazione di Indeco Australia, che in breve tempo diventa *leader* di mercato con una quota di oltre il 30%. Nel 1996, suo ventesimo anniversario, la Indeco riceve dal Samoter, l'importante fiera internazionale del settore movimento terra, il “*Premio Internazionale Samoter*” per la categoria Costruttori di Macchine, in virtù degli eccellenti risultati conseguiti nella penetrazione dei mercati esteri e nel campo dell'innovazione tecnologica.

Successivamente, nel 1999 viene fondata Indeco UK, che, presto, è diventata un nome familiare sul mercato delle demolizioni del Regno Unito, detenendo una vasta rete di rivenditori specializzati.

Nel 2003 l'ampliamento del portafoglio prodotti, con l'introduzione della gamma frantumatori fissi e rotanti, segna una importante tappa per la Società, prima del lancio, nel 2004, della nuova serie di martelli High Performance HP.

Le innovazioni introdotte nel corso degli anni si differenziano a seconda delle tre diverse classi di martelli e vanno dalla rivisitazione del *design* all'uso di nuovi materiali, alla riduzione delle emissioni sonore.

A tal proposito, si citano l'ampliamento della gamma di prodotti complementari per la demolizione avvenuto nel 2006 con il lancio di MULTI, lo strumento multifunzione, di compattatori IHC e dei nuovi modelli IFP e IRP, nonché la produzione nel 2008 del martello idraulico più grande del mondo, il nuovo HP 18000 e nel 2010 con il lancio della nuova cesoia ISS e del sistema di sparo a salve ABF, unitamente alla gamma di polverizzatori IFP e IRP e Multifunzione.

Nel 2011 viene creata, inoltre, la “Fondazione di Indeco Mexico” che si occupa di vendita e assistenza *post* vendita a livello nazionale.

Nel corso degli anni la gamma dei prodotti realizzati dalla Indeco si è notevolmente ampliata e rinnovata, attraverso il lancio della benna selezionatrice da demolizione IDG e il sistema di braccio a piedistallo IBS, unitamente all'ampliamento della gamma di cesoie ISS e compattatori rotanti IHC R.

Nel 2016 la Indeco effettua un *upgrade* sotto il profilo dell'idraulica, rendendo tutti i martelli “*Fuel Saving*”, sì consentendo un risparmio fino al 20% sul consumo di carburante.

Nel 2017 si amplia, ancora, la Società mediante la “Fondazione di Indeco Brasile”.

Nel 2018 Indeco Australia festeggia 25 anni di attività, mentre Indeco North America nel 2020 ha raggiunto il prestigioso traguardo dei 30 anni di attività.

Oggi la Indeco Ind. S.p.a. è diventata *leader* a livello mondiale nel settore della demolizione, della progettazione, costruzioni e della vendita di attrezzature intercambiabili di macchine movimento terra per la demolizione.

In particolare, la Società ha per oggetto le seguenti attività:

- la costruzione e la realizzazione di macchinari e di impianti di interesse pubblico e privato, i loro ricambi, accessori, parti distaccate;
- la costruzione ed il montaggio di carpenteria metallica per uso civile ed industriale;
- la costruzione ed il montaggio di macchine e loro parti;

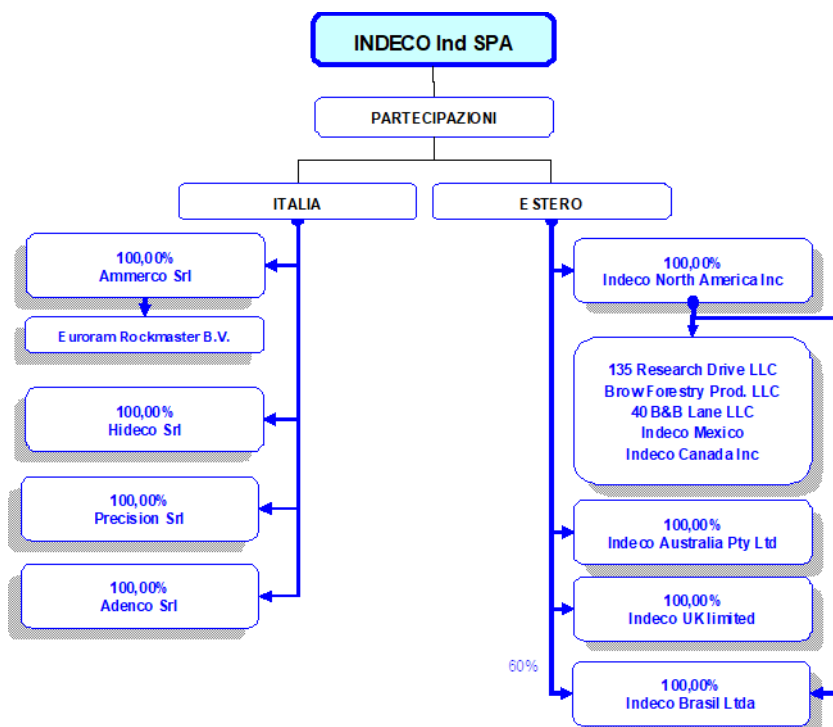




- la manutenzione di impianti industriali;
- la costruzione ed il montaggio di attrezzature tecniche;
- le lavorazioni macchine di precisione mediante utilizzo di macchine ed impianti a controllo numerico.

1.3. Le partecipazioni societarie in Italia e all'Estero

La Indeco Ind. Spa produce e commercializza il proprio prodotto in Italia e all'Estero, mentre le Società italiane controllate interamente dalla Indeco partecipano alla sola produzione delle parti componenti utili alla realizzazione del prodotto finale della Indeco.

Le Società Estere, invece, provvedono alla sola commercializzazione dei prodotti nei rispettivi Paesi.



| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

1.4. Il Modello di *Governance* della Società

Il Modello di *Governance* della Indeco si basa sul mantenimento degli esistenti assetti di amministrazione e controllo delle singole Società controllate, con l'obiettivo, quindi, di conferire stabilità e continuità alla gestione del Gruppo nel suo complesso. In particolare, la Indeco, quale Società capogruppo – che esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c. – adotta come Modello di amministrazione e controllo il tipo tradizionale, considerato, ad oggi, il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.

Tale Modello di *Governance* si contraddistingue per la presenza di:

- un'Assemblea dei Soci;
- un Organo Amministrativo;
- un Organo di Controllo.

L'Organo Amministrativo si caratterizza per la presenza di Amministratori con e senza delega.

La rappresentanza e la firma sociale competono nei confronti dei terzi ed in giudizio al Presidente del Cda.



L'attività di vigilanza sulla gestione e la revisione legale dei conti sono affidati rispettivamente al Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e due supplenti, e ad una Società di Revisione.

1.5. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Indeco Ind. S.p.a. si caratterizza per la presenza delle seguenti funzioni operative aziendali:

- Amministrazione & Personale;
- Produzione;
- Programmazione;
- Tecnica;
- Acquisti;
- Magazzino;
- Commerciale;
- Ambiente
- Sicurezza;
- *Marketing*
- Qualità.

L'assetto della Società sopra descritto è rappresentato nei seguenti documenti, che costituiscono allegati alla presente Parte Generale:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

- Organigramma¹ e funzionigramma aziendale;
- *Job description*;
- Sistema procedurale².

1.6. I Prodotti e le Tecnologie di lavorazione

Indeco Ind. Spa, azienda italiana produttrice di martelli demolitori idraulici, nasce nel 1976 in Italia e fin dalla sua costituzione, si propone di rispondere con tempestività alle esigenze dei mercati puntando sulla capillarità della rete di vendita e di assistenza post vendita e alla capacità dell'ufficio progettazione e sviluppo.

Grazie alla continua crescita e innovazione, oggi l'azienda vanta di una vasta gamma di prodotti, di seguito rappresentati:

¹ Si rimanda all'Allegato 2 "Struttura Organizzativa" del presente Modello.

² Cfr. Manuale della Qualità e Organigramma aziendale.



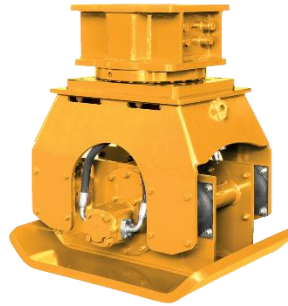
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale

INDECO
A TOOL FOR EVERY JOB

Martelli demolitori idraulici



Compattatori



Frantumatori



Cesoie e Spaccabinari



Multifunzione



Pinze Multi Grab





Bracci posizionatori



Trince



| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

- **Martelli demolitori idraulici:** I martelli demolitori Indeco HP rappresentano oggi la massima espressione dell'alta tecnologia e della qualità costruttiva italiana applicata alla demolizione. Approfondite ricerche nell'ambito dei sistemi oleodinamici, dei materiali, dei trattamenti termici e degli accessori complementari, hanno infatti consentito all'azienda di imporsi sui mercati di tutto il mondo per l'assoluta eccellenza nelle prestazioni dei suoi prodotti. Con i suoi numerosi modelli, suddivisi nelle classi grandi, medi e piccoli e disponibili in diverse versioni, la Indeco vanta la gamma di demolitori più estesa in assoluto. Questo consente agli utilizzatori un'ampia possibilità di scelta per ottenere l'accoppiamento martello/macchina ideale. I martelli INDECO si distinguono in piccoli, medi e grandi, e presentano tutti le medesime caratteristiche di seguito riportate. I demolitori Indeco, grazie al loro speciale sistema idraulico intelligente sono in grado di variare automaticamente energia e frequenza dei colpi in funzione della durezza del materiale da demolire. Viene così ottimizzata la potenza idraulica erogata dalla macchina a vantaggio della produttività, ottenendo un rendimento globale più elevato. Caratteristiche esclusive come il distributore interno sincronizzato e in linea col pistone, i cuscini d'olio per lo smorzamento delle vibrazioni e il sistema idraulico con tenute dinamiche, permettono la totale eliminazione delle guarnizioni nella zona della distribuzione, un fattore decisivo per allungare la vita del martello e ridurre sensibilmente i guasti. L'utilizzo di acciai speciali basso-legati, realizzati su formula della Indeco e prodotti per essa in esclusiva, permette un allungamento della vita media dei componenti più importanti del demolitore. La carcassa è realizzata con laminati HARDOX® super resistenti, che la rendono indeformabile. Il pistone è suddiviso in due parti, per una maggiore energia d'impatto e minori costi di gestione. Il particolare sistema di ingrassaggio centralizzato permette di mantenere lubrificate le parti di scorrimento anche quando il martello opera in orizzontale, riducendo notevolmente l'usura dei componenti e allungandone la vita. La boccola intercambiabile "*quick-change*" è disponibile in differenti materiali in relazione alle diverse applicazioni; inserita nell'area di scorrimento dell'utensile, riduce i tempi e i costi di manutenzione, eliminando le lunghe operazioni di sostituzione della boccola fissa tradizionale. Tutte le macchine operative che montano il martello Indeco beneficiano del suo duplice sistema ammortizzante: uno idraulico interno e uno meccanico esterno al corpo martello, che riducono sensibilmente le vibrazioni trasmesse all'escavatore. Il braccio della macchina viene, inoltre, sottoposto a uno stress inferiore anche grazie al minor peso del demolitore Indeco in condizioni di lavoro, rispetto a un martello di pari classe. Accanto alla versione standard, è prodotta la versione *Whisper* supersilenziata la cui carcassa è dotata di rivestimento interno in materiale fonoassorbente e vernice antirombo che, insieme ad alcuni interventi



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
 ex d.lgs. n. 231/01
 Parte generale



nella zona della boccola, consentono di ridurre considerevolmente il livello di emissione sonora. L'accumulatore olio-azoto ricaricabile, abbassando i picchi di pressione, diminuisce anche lo stress nel circuito idraulico dell'escavatore, mantiene costante la carica di gas e l'energia per colpo e riduce i costi di gestione per la manutenzione. Il sistema ABF (*Anti Blank Firing*) inserito su tutti i martelli Indeco di medie e grandi dimensioni, elimina i colpi a vuoto disattivando il ciclo di percussione del demolitore se l'utensile non poggia stabilmente sulla superficie da demolire. In questo modo, il sistema allunga la vita delle parti di usura e riduce gli stress trasmessi al corpo del martello e al braccio dell'escavatore. Oltre a essere efficienti e affidabili, i martelli demolitori Indeco si dimostrano oggi anche i più ecologici ed economici nei consumi. Grazie a un sistema idraulico reso sempre più efficiente, la serie HP diventa anche FS (*Fuel Saving*). Rispetto a modelli di altri produttori, equivalenti per peso e prestazioni, i demolitori Indeco richiedono, infatti, un'inferiore quantità d'olio al minuto e una minore pressione operativa. E poiché erogando una minore potenza idraulica è possibile ridurre sensibilmente il numero di giri motore della macchina operatrice, consentono di ottenere un risparmio di carburante fino al 20%, assicurando sempre prestazioni ottimali e massima produttività. Questa caratteristica diventa ancora più evidente se si compara il martello Indeco a prodotti concorrenti di pari dimensioni, a spinta di gas o di gas-olio.



| Dati Tecnici | HP 100 FS | | HP 150 FS / HP 150 FS Heavy Duty | | HP 200 FS | | HP 400 FS | | |
|---------------------------------------|------------------|---|----------------------------------|---|------------------|---|------------------|---|---|
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Tipologia macchine | | | | | | | | | |
| Peso macchina (possibile) | 0,5 ÷ 2 ton | | 0,7 ÷ 3 ton | | 1,4 ÷ 5 ton | | 1,7 ÷ 6,5 ton | | |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 59 Kg | | 80 / 98 Kg (Heavy Duty) | | 160 Kg | | 230 Kg | | |
| Diametro utensile | 42 mm | | 45 mm | | 48 mm | | 65 mm | | |
| Pressione regolata all'escavatore | 160 bar | | 160 bar | | 160 bar | | 160 bar | | |
| Contropressione max | 16 bar | | 11 bar | | 11 bar | | 12 bar | | |
| Classe energia per colpo | 160 joule | | 230 joule | | 300 joule | | 550 joule | | |
| Numero colpi al minuto | 400 ÷ 1900 n/min | | 540 ÷ 2040 n/min | | 700 ÷ 1800 n/min | | 540 ÷ 1670 n/min | | |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | HP 550 FS | HP 600 FS | HP 700 FS | HP 900 FS |
|---------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Tipologia macchine | 1 2 3 | 1 2 3 | 1 3 | 1 3 |
| Peso macchina (possibile) | 3 ÷ 9 ton | 3,5 ÷ 10,5 ton | 4 ÷ 12 ton | 5 ÷ 14 ton |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 320 Kg | 390 Kg | 440 Kg | 550 Kg |
| Diametro utensile | 75 mm | 75 mm | 80 mm | 90 mm |
| Pressione regolata all'escavatore | 160 bar | 170 bar | 170 bar | 170 bar |
| Contropressione max | 12 bar | 11 bar | 12 bar | 11 bar |
| Classe energia per colpo | 750 joule | 850 joule | 950 joule | 1200 joule |
| Numero colpi al minuto | 780 ÷ 1720 n/min | 600 ÷ 1340 n/min | 620 ÷ 1500 n/min | 570 ÷ 1180 n/min |



| Dati Tecnici | HP 1200 FS | HP 1500 FS | HP 1800 FS |
|---------------------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Tipologia macchine | 1 3 4 | 4 5 | 4 5 |
| Peso macchina | 6,5 ÷ 16 ton | 10 ÷ 20 ton | 12 ÷ 22 ton |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 650 Kg | 850 Kg | 1000 Kg |
| Diametro utensile | 90 mm | 110 mm | 115 mm |
| Pressione regolata all'escavatore | 170 bar | 180 bar | 180 bar |
| Contropressione max | 8,5 bar | 10 bar | 8 bar |
| Classe energia per colpo | 1500 joule | 1750 joule | 2000 joule |
| Numero colpi al minuto | 450 ÷ 980 n/min | 420 ÷ 1000 n/min | 440 ÷ 1060 n/min |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | HP 2000 FS | HP 2500 FS | HP 2750 FS | HP 3000 FS |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 4 5 | 5 | 5 |
| Peso macchina (possibile) | 15 + 25 ton | 16 + 28 ton | 16 + 30 ton | 19 + 32 ton |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 1200 Kg | 1500 Kg | 1600 Kg | 1900 Kg |
| Diametro utensile | 120 mm | 130 mm | 135 mm | 140 mm |
| Pressione regolata all'escavatore | 180 bar | 180 bar | 190 bar | 200 bar |
| Contropressione max | 8 bar | 7 bar | 7 bar | 8 bar |
| Classe energia per colpo | 2500 joule | 3400 joule | 3700 joule | 4400 joule |
| Numero colpi al minuto | 460 + 940 n/min | 400 + 870 n/min | 400 + 870 n/min | 360 + 870 n/min |



| Dati Tecnici | HP 3500 FS | HP 4000 FS | HP 5000 FS | HP 6000 FS |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Tipologia macchine | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Peso macchina (possibile) | 21 + 38 ton | 23 + 42 ton | 27 + 50 ton | 30 + 55 ton |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 2200 Kg | 2500 Kg | 3150 Kg | 3600 Kg |
| Diametro utensile | 145 mm | 150 mm | 160 mm | 170 mm |
| Pressione regolata all'escavatore | 210 bar | 210 bar | 210 bar | 210 bar |
| Contropressione max | 7 bar | 8 bar | 7 bar | 7 bar |
| Classe energia per colpo | 5200 joule | 6200 joule | 8000 joule | 9000 joule |
| Numero colpi al minuto | 370 + 760 n/min | 340 + 820 n/min | 300 + 670 n/min | 300 + 650 n/min |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | HP 7000 FS | HP 9000 FS | HP 12000 FS | HP 18000 FS Plus |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Tipologia macchine | S | S | S | S |
| Peso macchina (possibile) | 32 + 63 ton | 39 + 80 ton | 45 + 120 ton | 60 + 140 ton |
| Peso martello in condizioni di lavoro | 4000 Kg | 5000 Kg | 7800 Kg | 11050 Kg |
| Diametro utensile | 180 mm | 195 mm | 215 mm | 250 mm |
| Pressione regolata all'escavatore | 210 bar | 210 bar | 230 bar | 230 bar |
| Contropressione max | 8,5 bar | 8 bar | 9 bar | 11 bar |
| Classe energia per colpo | 10500 joule | 15000 joule | 20000 joule | 25000 joule |
| Numero colpi al minuto | 320 + 580 n/min | 270 + 540 n/min | 240 + 550 n/min | 240 + 460 n/min |

- **Compattatori:** i compattatori Idraulici Indeco IHC, fissi e rotanti, garantiscono un'efficienza e una versatilità superiori rispetto ad altri prodotti sul mercato, provvisti di selle d'attacco comuni ad altre attrezzature idrauliche Indeco, sono facilmente intercambiabili con queste ultime durante le diverse fasi di lavoro in cantiere. I compattatori Indeco IHC offrono un'elevata capacità di compattazione in tempi rapidi, sostituendo le rischiose e logoranti attrezzature manuali e i rulli semoventi negli interventi in pendio, evitando il rischio di un loro ribaltamento. Alla piastra d'acciaio del compattatore, vengono applicate, in modo combinato, sia la forza dinamica di un sistema vibrante idraulico sia il peso statico del braccio della macchina operatrice. Naturalmente le forze dinamiche devono avere una potenza sufficiente per far vibrare efficacemente la piastra d'acciaio. Perché questo accada, i compattatori Indeco (montati direttamente sul braccio delle macchine operatrici) adottano un motore idraulico con un cuscinetto a bagno d'olio che bilancia la forza di compattazione con la velocità di vibrazione, così da ottenere la profondità di penetrazione necessaria a ridurre gli spazi vuoti e muovere più materiale in minor tempo. I compattatori Idraulici Indeco IHC, fissi e rotanti, garantiscono



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



un'efficienza e una versatilità superiori rispetto ad altri prodotti sul mercato. Provvisi di selle d'attacco comuni ad altre attrezzature idrauliche Indeco, sono facilmente intercambiabili con queste ultime durante le diverse fasi di lavoro in cantiere. Utilizzando il semplice circuito idraulico della macchina, si dimostrano ideali nel compattare i materiali di rinterro per le trincee, costipare terrapieni ed eseguire altri interventi su superfici in pendio o in prossimità di fondamenta e altri ostacoli. Perfetti su suoli granulari, coerenti e semicoerenti, sono molto efficaci anche utilizzati come battipalo tramite l'applicazione di appositi adattatori opzionali sulla piastra vibrante. Nella versione rotante, i compattatori Indeco IHC R permettono di posizionare la macchina secondo l'angolo desiderato rispetto alla superficie di lavoro, operando ancora più efficacemente in scavi a sezione obbligatoria, in luoghi angusti, nelle posizioni ad angolo, attorno a tombini e ad altri ostacoli.



| Dati Tecnici | IHC 50 | IHC 70 | IHC 75 |
|--|---|---|--|
| Tipologia macchine | 1 3 | 1 3 | 1 3 |
| Peso escavatore | 1,7 + 8 ton | 3,5 + 13 ton | 4 + 14 ton |
| Peso operativo* | 200 Kg | 445 Kg | 485 Kg |
| Altezza | 56 cm | 60 cm | 60 cm |
| Dimensione piastra base | 30,5 x 76 cm | 46 x 84 cm | 64 x 87 cm |
| Forza centrifuga | 3000 Kg 29,5 KN | 4000 Kg 39 KN | 4000 Kg 39 KN |
| Pressione esercitata al suolo Min - Med - Max | 0,8 1,2 1,7 Kg/cm ² 7,8 11,8 16,7 N/cm ² | 0,9 1,1 1,4 Kg/cm ² 8,8 10,8 13,7 N/cm ² | 0,7 0,9 1,1 Kg/cm ² 6,9 8,8 10,8 N/cm ² |
| Frequenza Min - Med - Max | 2000 2500 3000 rpm 33 42 50 hz | 1600 1850 2100 rpm 27 31 35 hz | 1600 1850 2100 rpm 27 31 35 hz |
| Portata al motore | 45 + 70 l/min | 55 + 75 l/min | 55 + 75 l/min |
| Pressione massima di lavoro regolata all'escavatore | 240 bar | 200 bar | 200 bar |
| Contropressione massima | 7 bar | 21 bar | 21 bar |
| Compatibilità piastra attacco sella demolitore | HP 400 | HP 900 | HP 900 |

| Dati Tecnici | IHC 150 | IHC 250 |
|--|--|--|
| Tipologia macchine | 4 5 | 4 5 |
| Peso escavatore | 8 + 22 ton | 15 + 45 ton |
| Peso operativo* | 970 Kg | 1280 Kg |
| Altezza | 79 cm | 80 cm |
| Dimensione piastra base | 71 x 120 cm | 90 x 122 cm |
| Forza centrifuga | 10000 Kg 98 KN | 17000 Kg 167 KN |
| Pressione esercitata al suolo Min - Med - Max | 1,4 1,6 1,8 Kg/cm ² 13,7 15,7 17,7 N/cm ² | 1,3 1,7 2,2 Kg/cm ² 12,8 16,7 21,6 N/cm ² |
| Frequenza Min - Med - Max | 1800 1950 2100 rpm 30 33 35 hz | 1800 2100 2400 rpm 30 35 40 hz |
| Portata al motore | 100 + 120 l/min | 190 + 265 l/min |
| Pressione massima di lavoro regolata all'escavatore | 200 bar | 170 bar |
| Contropressione massima | 21 bar | 7 bar |
| Compatibilità piastra attacco sella demolitore | HP 1500 - HP 1800 | HP 2000 - HP 2500 HP 3000 + HP 4000 |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | IHC R 50 | IHC R 70 | IHC R 75 |
|--|---|---|--|
| Tipologia macchine | 1 3 | 1 3 4 | 1 3 4 |
| Peso escavatore | 3,5 + 13 ton | 6,5 + 16 ton | 7 + 16 ton |
| Peso operativo* | 425 Kg | 630 Kg | 670 Kg |
| Altezza | 88 cm | 93 cm | 93 cm |
| Dimensione piastra base | 30,5 x 76 cm | 46 x 84 cm | 64 x 87 cm |
| Forza centrifuga | 3000 Kg 29,5 kN | 4000 Kg 39 kN | 4000 Kg 39 kN |
| Pressione esercitata al suolo Min - Med - Max | 0,8 1,2 1,7 Kg/cm ² 7,8 11,8 16,7 N/cm ² | 0,9 1,1 1,4 Kg/cm ² 8,8 10,8 13,7 N/cm ² | 0,7 0,9 1,1 Kg/cm ² 6,9 8,8 10,8 N/cm ² |
| Frequenza Min - Med - Max | 2000 2500 3000 rpm 33 42 50 hz | 1600 1850 2100 rpm 27 31 35 hz | 1600 1850 2100 rpm 27 31 35 hz |
| Portata al motore | 45 + 70 l/min | 55 + 75 l/min | 55 + 75 l/min |
| Pressione massima di lavoro regolata all'escavatore | 240 bar | 200 bar | 200 bar |
| Contropressione massima | 7 bar | 21 bar | 21 bar |
| Portata per rotazione | 10 l/min | 10 l/min | 10 l/min |
| Pressione regolata alla rotazione | 90 bar | 90 bar | 90 bar |
| Compatibilità piastra attacco sella demolitore | HP 900 | HP 900 | HP 900 |

| Dati Tecnici | IHC R 150 | IHC R 250 |
|--|--|--|
| Tipologia macchine | 4 5 | 4 5 |
| Peso escavatore | 15 + 25 ton | 16 + 45 ton |
| Peso operativo* | 1185 Kg | 1520 Kg |
| Altezza | 108 cm | 110 cm |
| Dimensione piastra base | 71 x 120 cm | 90 x 122 cm |
| Forza centrifuga | 10000 Kg 98 kN | 17000 Kg 167 kN |
| Pressione esercitata al suolo Min - Med - Max | 1,4 1,6 1,8 Kg/cm ² 13,7 15,7 17,7 N/cm ² | 1,3 1,7 2,2 Kg/cm ² 12,8 16,7 21,6 N/cm ² |
| Frequenza Min - Med - Max | 1800 1950 2100 rpm 30 33 35 hz | 1800 2100 2400 rpm 30 35 40 hz |
| Portata al motore | 100 + 120 l/min | 190 + 265 l/min |
| Pressione massima di lavoro regolata all'escavatore | 200 bar | 170 bar |
| Contropressione massima | 21 bar | 7 bar |
| Portata per rotazione | 10 l/min | 10 l/min |
| Pressione regolata alla rotazione | 90 bar | 90 bar |
| Compatibilità piastra attacco sella demolitore | HP 2000 - HP 2500 | HP 2000 - HP 2500 |

- **Frantumatori:** i frantumatori Indeco sono in grado di sopportare forti pressioni, usure, abrasioni e prolungati impieghi in qualsiasi tipologia di utilizzo, grazie all'impiego di materiali tecnologicamente all'avanguardia, come gli acciai speciali super resistenti HARDOX®. Frutto di un avanzatissimo *know how* tecnologico, i frantumatori fissi (IFP) e rotanti (IRP) sono stati progettati e realizzati dalla Indeco con gli elevati standard qualitativi già propri dei suoi famosi martelli demolitori. I frantumatori rotanti IRP sono strumenti ideali nella demolizione primaria di edifici, strutture verticali, pavimentazioni, solette, muri di cinta. Nella versione fissa IFP, sono invece perfetti per la demolizione secondaria di materiali e strutture in cemento armato e per il riciclaggio effettuato attraverso la separazione del calcestruzzo dal tondino di armatura. La particolare geometria dei frantumatori Indeco è stata studiata per ottenere la minor variazione di forza possibile tra il momento iniziale (apertura massima) e quello finale (apertura minima), in modo da aumentare la costanza e l'efficacia nell'azione di frantumazione e ridurre i tempi di lavoro e gli stress trasmessi all'escavatore.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



Il sistema idraulico è dotato di una “valvola di rigenerazione” che permette una più veloce chiusura a vuoto della ganascia mobile, in modo da applicare tutta la forza disponibile solo durante la frantumazione del materiale, a tutto vantaggio della produttività. Altri importanti caratteristiche che mantengono efficienti nel tempo i frantumatori Indeco: la possibilità di regolare la “luce” tra i coltelli posizionati all’interno delle ganasce, per un più efficace taglio del tondino di armatura; i denti della ganascia mobile intercambiabili (saldati su di una piastra imbullonata e assicurata per mezzo di speciali chiavette di fermo) per una sempre ottimale penetrazione nel materiale da demolire.



| Dati Tecnici | IFP 8 X | IFP 13 X | IFP 19 X |
|------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 1 4 | 1 4 5 | 4 5 |
| Peso escavatore | 6 + 18 ton | 10 + 21 ton | 16 + 30 ton |
| Peso operativo attrezzatura* | 750 Kg | 1300 Kg | 1800 Kg |
| Apertura max | 650 mm | 810 mm | 900 mm |
| Altezza | 1700 mm | 1900 mm | 2100 mm |
| Larghezza | 980 mm | 1190 mm | 1470 mm |
| Larghezza ganascia | 345 mm | 400 mm | 450 mm |
| Portata olio | 80 + 200 l/min | 120 + 200 l/min | 140 + 220 l/min |
| Pressione massima di lavoro | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Forza massima in punta | 50 ton | 65 ton | 80 ton |
| Forza massima alle cesole | 160 ton | 210 ton | 265 ton |
| Lunghezza cesola | 100 mm | 180 mm | 240 mm |
| Max diametro di taglio | 40 mm | 40 mm | 45 mm |
| Tempo min. di chiusura | 2 s** | 2 s** | 3 s** |
| Tempo min. di apertura | 1 s | 1 s | 1,5 s |
| Connessioni idrauliche | 3/4" | 3/4" | 3/4" |
| Compatibilità sella | HP 1200 | HP 2000 - HP 2500 | HP 3000 - HP 4000 |

| Dati Tecnici | IFP 28 X | IFP 35 X | IFP 45 X |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 5 | 5 |
| Peso escavatore | 20 + 45 ton | 28 + 55 ton | 33 + 65 ton |
| Peso operativo attrezzatura* | 2800 Kg | 3450 Kg | 4550 Kg |
| Apertura max | 1000 mm | 1190 mm | 1290 mm |
| Altezza | 2440 mm | 2590 mm | 3100 mm |
| Larghezza | 1540 mm | 1630 mm | 1900 mm |
| Larghezza ganascia | 520 mm | 560 mm | 600 mm |
| Portata olio | 150 + 250 l/min | 180 + 260 l/min | 180 + 300 l/min |
| Pressione massima di lavoro | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Forza massima in punta | 105 ton | 120 ton | 150 ton |
| Forza massima alle cesole | 355 ton | 380 ton | 470 ton |
| Lunghezza cesola | 240 mm | 240 mm | 240 mm |
| Max diametro di taglio | 50 mm | 50 mm | 60 mm |
| Tempo min. di chiusura | 2 s | 2,5 s | 2,5 s |
| Tempo min. di apertura | 2 s | 2,5 s | 2,5 s |
| Connessioni idrauliche | 1" | 1" | 1" |
| Compatibilità sella | HP 5000 | HP 7000 - HP 9000 | HP 7000 - HP 9000 |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | IRP 5 X | IRP 11 X | IRP 18 X | IRP 23 X |
|---|---------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 1 4 | 1 4 5 | 4 5 | 4 5 |
| Peso escavatore | 5 + 12 ton | 10 + 25 ton | 14 + 30 ton | 18 + 36 ton |
| Peso operativo attrezzatura* | 570 Kg | 1150 Kg | 1700 Kg | 2300 Kg |
| Apertura max | 500 mm | 660 mm | 820 mm | 950 mm |
| Altezza | 1590 mm | 1860 mm | 2280 mm | 2510 mm |
| Larghezza | 700 mm | 1000 mm | 1300 mm | 1450 mm |
| Larghezza ganaschia | 295 mm | 340 mm | 410 mm | 450 mm |
| Portata olio | 50 + 120 l/min | 80 + 200 l/min | 120 + 200 l/min | 140 + 220 l/min |
| Pressione massima di lavoro | 300 bar / 220 bar** | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Forza massima in punta | 40 ton | 50 ton | 65 ton | 80 ton |
| Forza massima alle cesoie | 130 ton | 170 ton | 210 ton | 265 ton |
| Lunghezza cesoia | 80 mm | 100 mm | 180 mm | 240 mm |
| Max diametro di taglio | 35 mm | 40 mm | 40 mm | 45 mm |
| Tempo min. di chiusura | 1,5 s*** | 2 s*** | 2 s*** | 3 s*** |
| Tempo min. di apertura | 1 s | 1 s | 1 s | 1,5 s |
| Connessioni idrauliche | 1/2" | 3/4" | 3/4" | 3/4" |
| Portata massima rotazione | 10 l/min | 20 l/min | 25 l/min | 25 l/min |
| Pressione massima rotazione | 110 bar | 110 bar | 110 bar | 110 bar |
| Connessioni idrauliche per la rotazione | 3/8" | 1/2" | 1/2" | 1/2" |
| Compatibilità sella | HP 900 | HP 1200 | HP 2000 - HP 2500 | HP 3000 - HP 4000 |

| Dati Tecnici | IRP 29 X | IRP 36 X | IRP 45 X |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 5 | 5 | 5 |
| Peso escavatore | 25 + 45 ton | 30 + 55 ton | 38 + 65 ton |
| Peso operativo attrezzatura* | 2950 Kg | 3600 Kg | 4500 Kg |
| Apertura max | 960 mm | 1050 mm | 1150 mm |
| Altezza | 2645 mm | 2800 mm | 3150 mm |
| Larghezza | 1470 mm | 1480 mm | 1650 mm |
| Larghezza ganaschia | 490 mm | 520 mm | 570 mm |
| Portata olio | 150 + 250 l/min | 150 + 250 l/min | 180 + 300 l/min |
| Pressione massima di lavoro | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Forza massima in punta | 95 ton | 105 ton | 120 ton |
| Forza massima alle cesoie | 325 ton | 355 ton | 380 ton |
| Lunghezza cesoia | 240 mm | 240 mm | 240 mm |
| Max diametro di taglio | 50 mm | 50 mm | 50 mm |
| Tempo min. di chiusura | 2 s | 2 s | 2,5 s |
| Tempo min. di apertura | 2 s | 2 s | 2,5 s |
| Connessioni idrauliche | 1" | 1" | 1" |
| Portata massima rotazione | 30 l/min | 30 l/min | 30 l/min |
| Pressione massima rotazione | 110 bar | 110 bar | 110 bar |
| Connessioni idrauliche per la rotazione | 1/2" | 1/2" | 1/2" |
| Compatibilità sella | HP 5000 | HP 7000 - HP 9000 | HP 7000 - HP 9000 |

- **Cesoie:** strumenti indispensabili per chi opera nella rottamazione e riciclaggio, si dimostrano rapide, potenti e particolarmente efficienti nella demolizione di strutture metalliche di tutti i tipi. Le Indeco ISS si distinguono per il loro design innovativo, per la straordinaria robustezza e per le soluzioni tecniche all'avanguardia. Il collaudato sistema idraulico di rotazione continua, comune a tutti gli altri prodotti rotanti Indeco, permette alla cesoia di lavorare sempre nella posizione ottimale, mentre la grande apertura delle ganasce, la rapidità nel ciclo di apertura e chiusura e l'incredibile potenza di taglio, assicurano velocità ed efficacia in tutte le operazioni di demolizione. Ogni singolo coltello (principale e di guida) è progettato con quattro superfici di taglio e si può ruotare tre volte prima della sostituzione, offrendo così una maggiore regolarità, tempi di lavoro prolungati e massima produttività.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | ISS 5/7 | | | ISS 8/13 | | | ISS10/20 | |
|---|--------------------|---|---|-------------------|---|---|-------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tipologia macchine | | | | | | | | |
| Peso min. escavatore posto braccio versione Fissa | 4 ton | | | 6 ton | | | 8 ton | |
| Peso min. escavatore posto braccio II Membro | 5 ton | | | 8 ton | | | 10 ton | |
| Peso min. escavatore posto benna III Membro | 7 ton | | | 13 ton | | | 20 ton | |
| Peso operativo attrezzatura versione Fissa | 480 Kg | | | 1050 Kg | | | 2000 Kg | |
| Peso operativo attrezzatura II Membro | 570 Kg | | | 1300 Kg | | | 2400 Kg | |
| Peso operativo attrezzatura III Membro | 570 Kg | | | 1250 Kg | | | 2400 Kg | |
| Pressione max al cilindro | 300 bar / 220 bar* | | | 350 bar | | | 350 bar | |
| Portata olio al cilindro | 50 ÷ 120 l/min | | | 90 ÷ 180 l/min | | | 100 ÷ 200 l/min | |
| Portata max olio rotazione | 10 l/min | | | 15 l/min | | | 20 l/min | |
| Pressione max rotazione | 110 bar | | | 110 bar | | | 110 bar | |
| Forza massima in punta | 45 ton | | | 80 ton | | | 120 ton | |
| Classe di forza | 150 ton | | | 300 ton | | | 600 ton | |
| Lunghezza | 1700 mm | | | 2100 mm | | | 2724 mm | |
| Larghezza cesola | 340 mm | | | 400 mm | | | 450 mm | |
| Apertura ganascia | 350 mm | | | 470 mm | | | 550 mm | |
| Profondità max ganascia | 320 mm | | | 450 mm | | | 570 mm | |
| Tempo di chiusura | 2 ÷ 3 s | | | 2,9 ÷ 5 s | | | 2,4 ÷ 4,6 s | |
| Tempo di apertura | 1 ÷ 1,6 s | | | 1,5 ÷ 3 s | | | 2,2 ÷ 4,2 s | |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 900 | | | HP 2000 - HP 2500 | | | HP 3000 ÷ HP 4000 | |



ISS Fissa



ISS II Membro



ISS III Membro

| Dati Tecnici | ISS 20/30 | ISS 25/40 | ISS 30/50 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | S | S | S |
| Peso min. escavatore posto braccio versione Fissa | 18 ton | 23 ton | 27 ton |
| Peso min. escavatore posto braccio II Membro | 20 ton | 25 ton | 30 ton |
| Peso min. escavatore posto benna III Membro | 30 ton | 40 ton | 50 ton |
| Peso operativo attrezzatura versione Fissa | 3250 Kg | 4500 Kg | 5600 Kg |
| Peso operativo attrezzatura II Membro | 3600 Kg | 5000 Kg | 6300 Kg |
| Peso operativo attrezzatura III Membro | 3650 Kg | 4800 Kg | 6100 Kg |
| Pressione max al cilindro | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Portata olio al cilindro | 200 ÷ 300 l/min | 220 ÷ 360 l/min | 240 ÷ 400 l/min |
| Portata max olio rotazione | 30 l/min | 40 l/min | 50 l/min |
| Pressione max rotazione | 110 bar | 110 bar | 130 bar |
| Forza massima in punta | 140 ton | 195 ton | 210 ton |
| Classe di forza | 800 ton | 1100 ton | 1300 ton |
| Lunghezza | 3400 mm | 3500 mm | 4040 mm |
| Larghezza cesola | 560 mm | 670 mm | 680 mm |
| Apertura ganascia | 660 mm | 760 mm | 850 mm |
| Profondità max ganascia | 680 mm | 770 mm | 860 mm |
| Tempo di chiusura | 2,8 ÷ 4 s | 3,2 ÷ 5 s | 3,6 ÷ 5,8 s |
| Tempo di apertura | 2,6 ÷ 3,8 s | 2,8 ÷ 4,8 s | 3,4 ÷ 5,6 s |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 7000 - HP 9000 | HP 7000 - HP 9000 | HP 7000 - HP 9000 |




Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



| Dati Tecnici | ISS 35/60 | ISS 45/90 |
|---|---------------------|---------------------|
| Tipologia macchine | 5 | 5 |
| Peso min. escavatore posto braccio versione Fissa | 33 ton | 42 ton |
| Peso min. escavatore posto braccio II Membro | 35 ton | 45 ton |
| Peso min. escavatore posto benna III Membro | 60 ton | 90 ton |
| Peso operativo attrezzatura versione Fissa | 6800 Kg | 9700 Kg |
| Peso operativo attrezzatura II Membro | 7500 Kg | 11000 Kg |
| Peso operativo attrezzatura III Membro | 7600 Kg | 10400 Kg |
| Pressione max al cilindro | 350 bar | 350 bar |
| Portata olio al cilindro | 300 ÷ 550 l/min | 360 ÷ 700 l/min |
| Portata max olio rotazione | 50 l/min | 60 l/min |
| Pressione max rotazione | 130 bar | 130 bar |
| Forza massima in punta | 240 ton | 275 ton |
| Classe di forza | 1500 ton | 2500 ton |
| Lunghezza | 4100 mm | 4840 mm |
| Larghezza cesola | 760 mm | 815 mm |
| Apertura ganascia | 950 mm | 1100 mm |
| Profondità max ganascia | 970 mm | 1120 mm |
| Tempo di chiusura | 3,6 ÷ 6,4 s | 3,8 ÷ 7,2 s |
| Tempo di apertura | 3,2 ÷ 5,6 s | 3,6 ÷ 7 s |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 12000 - HP 18000 | HP 12000 - HP 18000 |

- **Spaccabinari:** le cesoie spaccabinari IRC sono specificamente progettate per il taglio di rotaie ferroviarie, tramviarie e della metropolitana. Il particolare design delle ganasce, l'efficienza del sistema idraulico e la robustezza del loro corpo macchina in acciaio speciale HARDOX®, consentono il taglio di binari fino a 75 kg di massa per metro, con durezza fino a 300 Brinell. Due i modelli di cesoia disponibili, IRC 20 e IRC 30, progettate per operare al meglio sui differenti standard di binari presenti in UE, USA e Paesi asiatici.

| Dati Tecnici | IRC 20 | IRC 30 |
|--|-------------------|-----------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 5 |
| Peso min. escavatore posto braccio II Membro | 13 ton | 20 ton |
| Peso min. escavatore posto benna III Membro | 20 ton | 30 ton |
| Peso operativo attrezzatura II Membro | 2950 Kg | 4300 Kg |
| Peso operativo attrezzatura III Membro | 2800 Kg | 4200 Kg |
| Pressione max al cilindro | 350 bar | 350 bar |
| Portata olio al cilindro | 200 ÷ 350 l/min | 250 ÷ 400 l/min |
| Portata max olio rotazione | 25 l/min | 30 l/min |
| Pressione max rotazione | 110 bar | 110 bar |
| Forza massima in punta | 430 ton | 550 ton |
| Classe di forza | 770 ton | 1000 ton |
| Lunghezza | 2350 mm | 2650 mm |
| Larghezza cesola | 650 mm | 740 mm |
| Apertura ganascia | 200 mm | 220 mm |
| Profondità max ganascia | 210 mm | 230 mm |
| Tempo di chiusura | 2,5 ÷ 4 s | 3 ÷ 5 s |
| Tempo di apertura | 1,5 ÷ 2,5 s | 2 ÷ 3 s |
|  Rotaia (<300HB) | 60 Kg/m | 75 Kg/m |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 2000 - HP 2500 | HP 5000 |



IRC III Membro



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



- **Multifunzione:** Studiata per garantire la massima versatilità d'impiego, il multifunzione Indeco IMP rappresenta una perfetta soluzione per quelle imprese, specializzate e non, che necessitano di uno strumento in grado di far fronte alla più ampia casistica di situazioni applicative nell'ambito della demolizione e riciclaggio. Grazie a differenti kit di utensili, può infatti essere utilizzato sulla stessa macchina nelle diverse configurazioni di demolitore, polverizzatore, cesoia e Combi Cutter. Realizzato con materiali tecnologicamente all'avanguardia, come gli acciai speciali super resistenti HARDOX® che rendono la sua struttura indeformabile, il multifunzione Indeco IMP è in grado di sopportare forti pressioni, usure, abrasioni e prolungati impieghi in qualsiasi condizione di utilizzo. Particolari caratteristiche quali lo speciale design delle ganasce, il collaudato meccanismo di rotazione (comune a tutti gli altri prodotti rotanti Indeco) e i denti della ganascia mobile intercambiabili nelle configurazioni demolitore e polverizzatore, contribuiscono all'eccellente rendimento del prodotto in tutte le applicazioni. Nella configurazione "cesoia", sono state riprese alcune delle caratteristiche peculiari delle cesoie Indeco ISS quali: le geometrie di taglio, la configurazione dei coltelli, l'esclusivo sistema di incisione. Le nuove ganasce Combi Cutter sono particolarmente efficaci nella demolizione di strutture di cemento armato, poiché sono dotate di due piastre dentate intercambiabili nella parte anteriore e di lame allungate in quella posteriore per agevolare il taglio del tondino di armatura.



| Dati Tecnici | IMP 15 | IMP 20 | IMP 25 |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 4 5 | 4 5 |
| Peso escavatore* | 12 ÷ 24 ton | 17 ÷ 36 ton | 20 ÷ 45 ton |
| Larghezza | 425 mm | 475 mm | 495 mm |
| Portata olio | 150 ÷ 250 l/min | 180 ÷ 250 l/min | 200 ÷ 300 l/min |
| Pressione massima ai cilindri | 350 bar | 350 bar | 350 bar |
| Tempo chiusura a vuoto | 2 s | 2,5 s | 3 s |
| Tempo apertura a vuoto | 1 s | 1,2 s | 1,5 s |
| Connessioni idrauliche per cilindri | 3/4" | 3/4" | 3/4" |
| Portata massima rotazione | 20 l/min | 25 l/min | 25 l/min |
| Pressione massima rotazione | 110 bar | 110 bar | 110 bar |
| Connessioni idrauliche per rotazione | 1/2" | 1/2" | 1/2" |
| Compatibilità sella | HP 2000 - HP 2500 | HP 3000 ÷ HP 4000 | HP 3000 ÷ HP 4000 |

| Dati Tecnici | IMP 35 | IMP 45 |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 5 | 5 |
| Peso escavatore | 28 ÷ 55 ton | 38 ÷ 65 ton |
| Larghezza | 590 mm | 640 mm |
| Portata olio | 220 ÷ 320 l/min | 270 ÷ 370 l/min |
| Pressione massima ai cilindri | 350 bar | 350 bar |
| Tempo chiusura a vuoto | 4 s | 4 s |
| Tempo apertura a vuoto | 2 s | 2 s |
| Connessioni idrauliche per cilindri | 1" 1/4 | 1" 1/4 |
| Portata massima rotazione | 30 l/min | 30 l/min |
| Pressione massima rotazione | 110 bar | 110 bar |
| Connessioni idrauliche per rotazione | 1/2" | 1/2" |
| Compatibilità sella | HP 5000 | HP 7000 - HP 9000 |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



- **Pinze Multi Grab:** l'esperienza acquisita negli anni da Indeco, le ha consentito di rispondere alle specifiche richieste del mercato progettando e sviluppando, secondo i consueti standard d'innovazione, qualità e affidabilità, questa linea di attrezzature destinate ai settori più disparati, dalla demolizione agli impieghi forestali. I cinque differenti modelli di pinze Indeco IMG sono azionati dallo stesso sistema idraulico, derivante dal perfezionamento del precedente sistema IDG, accoppiato a un meccanismo di rotazione a 360° comune a tutti gli altri prodotti rotanti Indeco. L'adozione di un design innovativo, appositamente studiato per ciascuna variante di prodotto, e l'impiego di acciai speciali HARDOX® antiusura, hanno permesso di combinare tra loro importanti caratteristiche quali un'eccezionale robustezza e un peso ridotto, sviluppando anche una capacità di carico ed una forza di presa superiori alla media. La grande maneggevolezza, la compatibilità della sella con gli altri prodotti Indeco, l'efficienza del sistema idraulico che assicura massima precisione nelle operazioni e costi di gestione assai ridotti, sono ulteriori qualità che rendono le pinze Indeco IMG dei partner sicuri e affidabili. La gamma di modelli realizzati, per ciascuna delle cinque varianti, permette il perfetto accoppiamento con macchine operatrici di ogni dimensione.



| Dati Tecnici | IMG 300 | IMG 400 | IMG 600 | IMG 1200 |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 1 3 | 1 3 | 1 3 4 | 4 5 |
| Peso escavatore | 2 ÷ 6 ton | 3 ÷ 10 ton | 5 ÷ 16 ton | 12 ÷ 22 ton |
| Pressione max al cilindro | 220 bar | 300 bar | 300 bar | 300 bar |
| Portata max olio al cilindro | 30 l/min | 30 l/min | 50 l/min | 70 l/min |
| Connessioni idrauliche cilindro | 3/8" | 1/2" | 1/2" | 3/4" |
| Pressione max rotazione | 100 bar | 100 bar | 100 bar | 100 bar |
| Portata max olio rotazione | 10 l/min | 10 l/min | 10 l/min | 20 l/min |
| Connessioni idrauliche rotazione | 3/8" | 3/8" | 3/8" | 1/2" |
| Forza massima alla lama/denti | 2100 Kg | 3000 Kg | 4000 Kg | 6000 Kg |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 400 | HP 900 | HP 900 | HP 2000 - HP 2500 |

| Dati Tecnici | IMG 1700 | IMG 2300 | IMG 2800 |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 5 | 5 |
| Peso escavatore | 17 ÷ 30 ton | 22 ÷ 40 ton | 26 ÷ 50 ton |
| Pressione max al cilindro | 320 bar | 350 bar | 350 bar |
| Portata max olio al cilindro | 80 l/min | 130 l/min | 160 l/min |
| Connessioni idrauliche cilindro | 3/4" | 3/4" | 3/4" |
| Pressione max rotazione | 110 bar | 110 bar | 110 bar |
| Portata max olio rotazione | 20 l/min | 30 l/min | 30 l/min |
| Connessioni idrauliche rotazione | 1/2" | 1/2" | 1/2" |
| Forza massima alla lama/denti | 7000 Kg | 10000 Kg | 12000 Kg |
| Compatibilità attacco demolitore | HP 2000 - HP 2500 | HP 3000 ÷ HP 4000 | HP 3000 ÷ HP 4000 |

- **Bracci Posizionatori:** Inizialmente prodotto e commercializzato da Indeco Nord America e Indeco Australia, il braccio posizionale IBS (Indeco Boom System) si è presto diffuso su molti altri mercati, avendo inciso positivamente nella logistica della produzione in cave e miniere, dove viene impiegato per la



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



riduzione di massi di grandi dimensioni che potrebbero bloccare l'attività del frantoio. Montato in prossimità delle bocche dei frantoi, il braccio posizionario permette infatti al martello demolitore di lavorare all'interno dell'impianto, riducendo i blocchi sovradimensionati e liberando eventuali ingombri di materiale nella tramoggia. Differenti sistemi di controllo a distanza tramite radiocomando e telecomando, consentono all'operatore di manovrare il braccio in tutta sicurezza dalla propria cabina, garantendo così la continuità del lavoro. L'esperienza maturata sui mercati del Nord e Sud America e su quelli australiani, ha consentito alla Indeco la messa a punto di una gamma di bracci posizionatori che si distinguono per affidabilità, produttività, robustezza e per l'ottimo rapporto prezzo/ qualità. I bracci posizionatori Indeco IBS, realizzati con acciai speciali super resistenti, vengono progettati su misure in base alle specifiche richieste del cliente e alle sue peculiari esigenze.



IBS 33 IBS 40 IBS 50 IBS 62 IBS 76 IBS 94 IBS 116 IBS 143

Lunghezza massima orizzontale (m)*

| Power Pack (Kw) | Martello (Kg) | 3,3 | 4 | 5 | 6,2 | 7,6 | 9,4 | 11,6 | 14,3 |
|-----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 15 | HP 100 (59) | IBS 33-400 | IBS 40-400 | | | | | | |
| | HP 150 (80/98) | IBS 33-400 | IBS 40-400 | | | | | | |
| | HP 200 (160) | IBS 33-400 | IBS 40-400 | | | | | | |
| | HP 400 (230) | IBS 33-400 | IBS 40-400 | | | | | | |
| 21 | HP 550 (320) | IBS 33-700 | IBS 40-700 | IBS 50-700 | | | | | |
| | HP 600 (390) | IBS 33-700 | IBS 40-700 | IBS 50-700 | | | | | |
| | HP 700 (440) | IBS 33-700 | IBS 40-700 | IBS 50-700 | | | | | |
| 30 | HP 900 (550) | IBS 33-1200 | IBS 40-1200 | IBS 50-1200 | IBS 62-1200 | | | | |
| | HP 1200 (650) | IBS 33-1200 | IBS 40-1200 | IBS 50-1200 | IBS 62-1200 | | | | |
| 37 | HP 1500 (850) | | IBS 40-1800 | IBS 50-1800 | IBS 62-1800 | IBS 76-1800 | | | |
| | HP 1800 (1000) | | IBS 40-1800 | IBS 50-1800 | IBS 62-1800 | IBS 76-1800 | | | |
| 45 | HP 2000 (1200) | | | | IBS 62-2500 | IBS 76-2500 | IBS 94-2500 | IBS 116-2500 | IBS 143-2500 |
| | HP 2500 (1500) | | | | IBS 62-2500 | IBS 76-2500 | IBS 94-2500 | IBS 116-2500 | IBS 143-2500 |
| 55 | HP 2750 (1600) | | | | | IBS 76-3500 | IBS 94-3500 | IBS 116-3500 | IBS 143-3500 |
| | HP 3500 (2200) | | | | | IBS 76-3500 | IBS 94-3500 | IBS 116-3500 | IBS 143-3500 |
| 75 | HP 4000 (2500) | | | | | | IBS 94-5000 | IBS 116-5000 | IBS 143-5000 |
| | HP 5000 (3150) | | | | | | IBS 94-5000 | IBS 116-5000 | IBS 143-5000 |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



- **Trince:** La serie di trince idrauliche a braccio IMH Indeco è stata progettata per trasformare escavatori e minipale in micidiali strumenti di bonifica e disboscamento, in grado di facilitare l'abbattimento e lo sgombero della vegetazione riducendo enormemente i costi e tempi di esecuzione. Disponibili per un'ampia serie di macchine da 3 a 45 tonnellate, le Trince IMH sono realizzate con componenti HARDOX® che assicurano un'eccellente durabilità ed efficienza. Potenti e maneggevoli consentono di intervenire in modo rapido e preciso garantendo il migliore dei risultati col minimo impiego di personale nelle applicazioni più disparate. Le trince IMH sono strumenti perfetti per la bonifica, pulizia e la manutenzione periodica di aree invase dalla vegetazione spontanea quali condotte, linee ferroviarie, piste da sci, tralicci dell'energia elettrica, sedi stradali e autostradali, aree verdi residenziali e commerciali.

IMH per escavatori compatti



| Dati Tecnici | IMH 3 | IMH 5 | IMH 6 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Tipologia macchine | 1 3 4 | 1 3 4 | 1 3 4 |
| Larghezza di taglio | 610 mm | 765 mm | 765 mm |
| Portata | 45 + 68 l/min | 45 + 68 l/min | 60 + 90 l/min |
| Olio richiesto ottimale | 50 l/min | 65 l/min | 85 l/min |
| Numero di denti | 12 | 22 | 22 |
| Diametro del tamburo | 205 mm | 205 mm | 205 mm |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Ingranaggi FD | Ingranaggi FD | Ingranaggi FD |
| Trasmissione | Diretta | Diretta | Diretta |
| Pressione operativa | 170 + 205 bar | 170 + 205 bar | 170 + 205 bar |
| Peso operativo* | 295 Kg | 535 Kg | 555 Kg |
| Compatibilità sella | HP 400 | HP 900 | HP 900 |

| Dati Tecnici | IMH 8 | IMH 10 | IMH 14 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Tipologia macchine | 1 3 4 | 1 3 4 | 1 3 4 |
| Larghezza di taglio | 765 mm | 915 mm | 1015 mm |
| Portata | 65 + 105 l/min | 65 + 105 l/min | 95 + 145 l/min |
| Olio richiesto ottimale | 90 l/min | 90 l/min | 115 l/min |
| Numero di denti | 22 | 26 | 38 |
| Diametro del tamburo | 205 mm | 205 mm | 205 mm |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Pistoni FD | Pistoni FD | Pistoni FD |
| Trasmissione | Diretta | Diretta | Diretta |
| Pressione operativa | 205 + 275 bar | 240 + 340 bar | 240 + 340 bar |
| Peso operativo* | 595 Kg | 735 Kg | 1045 Kg |
| Compatibilità sella | HP 900 | HP 900 | HP 1200 |



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex d.lgs. n. 231/01
Parte generale



IMH
per escavatori



| Dati Tecnici | IMH 20 |
|--|-------------------|
| Tipologia macchine | 4 5 |
| Larghezza di taglio | 1070 mm |
| Portata | 130 + 200 l/min |
| Olio richiesto ottimale | 170 l/min |
| Numero di denti | 42 |
| Diametro del tamburo | 305 mm |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Pistoni VD |
| Trasmissione | Cinghia |
| Pressione operativa | 240 + 340 bar |
| Peso operativo* | 1495 Kg |
| Compatibilità sella | HP 2000 - HP 2500 |



| Dati Tecnici | IMH 28 |
|--|-------------------|
| Tipologia macchine | 5 |
| Larghezza di taglio | 1070 mm |
| Portata | 190 + 260 l/min |
| Olio richiesto ottimale | 235 l/min |
| Numero di denti | 42 |
| Diametro del tamburo | 305 mm |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Pistoni VD |
| Trasmissione | Cinghia |
| Pressione operativa | 240 + 340 bar |
| Peso operativo* | 1540 Kg |
| Compatibilità sella | HP 2000 - HP 2500 |

IMH
per Skid Steer



| Dati Tecnici | IMH 4.2 SS |
|--|-----------------|
| Tipologia macchine | 2 |
| Larghezza di taglio | 1525 mm |
| Portata | 130 + 200 l/min |
| Olio richiesto ottimale | 170 l/min |
| Numero di denti | 46 |
| Diametro del tamburo | 205 mm |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Pistoni VD |
| Trasmissione | Cinghia |
| Pressione operativa | 240 + 340 bar |
| Peso operativo* | 1400 Kg |
| Compatibilità sella | SS Standard |



- **Fresaceppi:** Le fresaceppi IMH SG sono strumenti ideali per portare a termine le operazioni di disboscamento dopo il taglio di alberi ad alto fusto. Dopo l'abbattimento di un albero infatti può risultare necessario eliminare la ceppaia delle piante che è rimasta sul terreno per motivi di estetica o di sicurezza, in particolar modo per contrastare il fenomeno della erosione dei terreni. Con l'utilizzo della fresaceppi si riducono sia i costi legati a questa rimozione, sia il relativo prezzo per lo smaltimento oltre a nutrire il terreno disboscato con i trucioli del ceppo fresato. Disponibili in due differenti modelli per macchine dalle 16 alle 45 tonnellate, garantiscono facilità d'uso e massima efficacia nelle operazioni di triturazione.



| Dati Tecnici | IMH SG16 | IMH SG20 |
|---|----------------|-----------------|
| Tipologia macchine | 4 5 | 4 5 |
| Portata | 90 ÷ 155 l/min | 150 ÷ 230 l/min |
| Numero di denti | 12 | 12 |
| Specifiche del motore cilindrata fissa FD / variabile VD | Pistoni FD | Pistoni FD |
| Trasmissione | Cinghia | Cinghia |
| Pressione operativa | 240 ÷ 340 bar | 205 ÷ 340 bar |
| Peso operativo* | 840 Kg | 840 Kg |

1.7. Le certificazioni

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata delle seguenti certificazioni:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

- 1) UNI EN ISO 9001:2015 “Sistema di Gestione per la Qualità”, documento allegato al presente MOGC, che ha lo scopo di attestare la conformità dei processi aziendali con gli standard di Qualità riconosciuti a livello internazionale, essendo tale sistema funzionale ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- 2) Attribuzione del *Rating* di legalità dall’AGCM con il punteggio di 2 ** a far data dal 22.07.2015, rinnovato il 13.12.2017 e il 05.11.2019, sino all’ultimo ricevuto con il punteggio di 2 ** in data 27.04.2022- RIF. RT1094;
- 3) *Transfer Pricing ex art. 1, c. 2-ter* del d.lgs. n. 471/1997 – Revisione annualità 2023: Documento allegato concernente la documentazione idonea a consentire il riscontro della conformità al valore normale dei prezzi di trasferimento praticati dalle imprese infragruppo.

1.8. Linee guida

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Indeco ha utilizzato le prescrizioni del Decreto e le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*”, formulate da “*Confindustria*”³ e trasmesse al Ministero della Giustizia, ottenendo in data 21 luglio 2014 l’approvazione definitiva della Commissione Direttiva, in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, per la redazione del presente Modello, la Società - come si avrà modo di esplicitare nel prosieguo - ha tenuto conto della Circolare GDF n. 83607/2012 vol. III e di tutta l’ulteriore documentazione necessaria.



Infine, per la redazione del suddetto Modello, si sono tenuti in considerazione anche i principi internazionali elaborati nell’ambito del c.d. *Global Compact Network* Italia (GCNI) perfettamente in *compliance* con il d.lgs. n.231/2001.

In particolare, il *Global Compact* incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un’economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l’opportunità di dividerne i benefici.



A tal fine, il *Global Compact* richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell’ambiente e lotta alla corruzione.

Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

³ Si veda in tal senso. *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Confindustria, 7 marzo 2002, agg. marzo 2014, in (confindustria.it).

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

| | | |
|-------------------------------------|------------------------------|--|
| <i>Diritti umani</i> | <i>Principio I</i> | Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza. |
| | <i>Principio II</i> | Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani. |
| <i>Lavoro</i> | <i>Principio III</i> | Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva. |
| | <i>Principio IV</i> | L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio. |
| | <i>Principio V</i> | L'effettiva eliminazione del lavoro minorile. |
| | <i>Principio VI</i> | L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione. |
| <i>Ambiente</i> | <i>Principio VII</i> | Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali e |
| | <i>Principio VIII</i> | di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e |
| | <i>Principio IX</i> | di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente. |
| <i>Lotta alla corruzione</i> | <i>Principio X</i> | Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti. |

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex d.lgs. n. 231/01</i> Parte generale |  |
|---|--|---|

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE EX D.LGS. N. 231/01

2.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, in particolare:



- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

A seguito della Sentenza della Corte di Cassazione n. 15657/11, l'applicabilità della disciplina di cui al Decreto è stata estesa alle persone giuridiche private, alle società di persone, a quelle di capitali, alle associazioni non riconosciute e alle cooperative sociali.

La nuova normativa ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della Legge possono essere, in estrema sintesi, così indicati:

- l'inclusione dell'ente nel novero dei soggetti rispetto ai quali la legge penale trova applicazione;
- l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dalla stessa legge, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;
- la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la mancata adozione del Modello è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).



Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.000) e quelle interdittive, variamente graduate, fino alla chiusura coattiva dell'attività per prolungati periodi di tempo.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente.



Tanto premesso, se da una parte l'adozione del modello certificato si pone come necessario rispetto alla prevenzione degli illeciti di cui al Decreto, dall'altra può rappresentare per la Società un'opportunità di crescita e di ottimizzazione delle risorse e degli strumenti di cui è dotata.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24 e 25 del d.lgs. n. 231/01, è stato successivamente esteso, con modifica della norma dai seguenti provvedimenti:



- Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350, che ha introdotto l'art. 25-*bis* «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo»;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha introdotto l'art. 25-*ter* «Reati societari»; Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha introdotto l'art. 25-*quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;
- Legge 11 agosto 2003 n. 228, che ha introdotto l'art. 25-*quinqies* «Delitti contro la personalità individuale»;
- Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha introdotto l'art. 25-*sexies* «Abusi di mercato»;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- Art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006, che ha introdotto i «reati transnazionali»;
- Art. 9, Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro»;
- Art. 63, d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»;
- Art. 7, comma 1, L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis «Reati informatici»;
- Art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94, che ha introdotto l'art. 24-ter «Delitti di criminalità organizzata»;
- Art. 15, Legge 23 luglio 2009, n. 99 che ha integrato l'art. 25-bis, ampliandolo ai reati di «Contraffazione, uso e introduzione nello Stato di segni, prodotti o marchi falsi» ed ha introdotto l'art. 25-bis 1, «Reati contro l'industria e il commercio» e l'art. 25-nonies «Reati in materia di violazione diritto d'autore»;
- Art. 4, 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»;
- d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 di recepimento delle direttive 2008/99/Ce sulla tutela penale dell'ambiente e 2009/123/Ce sull'inquinamento da navi, che ha introdotto l'art. 25-undecies;
- d.lgs. n. 109/2012 che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-duodecies «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare».
- L. 6 novembre 2012, n. 190 che ha introdotto il «reato di induzione indebita a dare o promettere utilità» all'art. 25 e il reato di «corruzione tra i privati» all'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis.
- Art. 3, Legge 186 del 15 dicembre 2014, che ha introdotto l'autoriciclaggio tra i reati previsti dall'art. 25-octies;
- Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha integrato e novellato l'art. 25-undecies sui reati ambientali;
- Art. 12, Legge n. 69 del 27 maggio 2015, che ha introdotto modifiche in relazione ai reati societari;
- Art. 6, Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, che ha introdotto i reati di «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» tra i reati previsti dall'art. 25-quinquies;
- D. lgs. n. 38/2017 che ha modificato il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) incidendo sull'art. 25-ter, comma 1, d.lgs. 231/2001;
- Legge n.161 del 17 ottobre 2017, che all'art. 30 comma 4, introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, di cui

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|



- all'articolo 12 del d.lgs. n. 286/1998 (T.U. immigrazione), integrando l'art. 25-*duodecies*;
- Legge n. 167 del 20 novembre 2017 che ha inserito i reati di “Razzismo e Xenofobia”, ai sensi dell'art. 25-*terdecies*;
 - Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, che introduce all'art. 25, tra i reati presupposto, il “Traffico di Influenze Illecite” di cui all'art. 346-*bis* c.p.;
 - Legge n. 39/2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 16 maggio 2019, che ha introdotto i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del d.lgs. n. 231/2001);
 - Legge n. 157 del 19 dicembre 2019, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, che ha introdotto i reati tributari all'art. 25-*quinquiesdecies*;
 - d.lgs. n. 75/2020 che ha introdotto, nel d.lgs. n. 231/2001, l'art. 25-*sexiesdecies* “Reati di Contrabbando” e modificato l'art. art. 25-*quinquiesdecies*.
 - Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha introdotto, nel d.lgs. n. 231/2001 articoli 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* rispettivamente rubricati “Delitti contro il patrimonio culturale” e “Reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”;
 - Legge n. 137/2023, di conversione del D.L. 105/2023, che ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 nell'art. 24, concernente i delitti contro la Pubblica Amministrazione, i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.), e all'interno dell'art. 25-*octies*.1, concernente i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, la fattispecie di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.);
 - D.L. n. 20/2023 che ha introdotto modifiche all'art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, d.lgs. n. 286/1998 “Disposizioni contro le immigrazioni clandestine”.
 - L. n. 90/2024 “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici”.
 - D.lgs. n. 141/2024 *Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*
 - L. n. 80/2025 recante *Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario.*
 - L. n. 82/2025 *Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali.*
 - D.lgs. n. 211/2025 relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673. (26G00003) (GU Serie Generale n.6 del 09-01-2026)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, la legge si applica - allo stato - ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24);
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25);
- Reati di falso nummario (art. 25-*bis*);
- Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Reati con finalità di terrorismo (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006);
- Reati di lesioni colpose e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 e art. 25-*octies*.1, comma 2);
- Reati in materia di diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*);
- Reati degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato che operano nella filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12 l. n. 9/2013).
- Reati transnazionali [L. n. 146/2006]

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Indeco Ind. Spa, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la stessa. I reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

2.2. Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie cui la Legge collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente: cfr. il paragrafo 2.4).



Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che la Legge si applica ad *ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica* (qui di seguito, per brevità, l'ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dalla legge a carico dell'ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- risulti compreso tra quelli indicati dalla legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un reato);
- sia stato realizzato anche o esclusivamente *nell'interesse o a vantaggio dell'ente*, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- sia stato realizzato da una *persona fisica*:
 - *in posizione apicale*, ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (qui di seguito, per brevità, soggetto apicale), ovvero
 - *sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale* (qui di seguito, per brevità, soggetto subordinato).



2.3. L'elenco dei reati

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 ss, sino all'art.25-*duodecies* del d.lgs. n. 231/2001, nonché per quelli richiamati in leggi speciali, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto* stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|



Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:** si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001, *ex artt. 24 e 25*, in particolare:
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)
 - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis*)
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.)
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.)
 - Peculato (art. 314 c.p. limitatamente al primo comma)
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
 - Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.)
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, di cui **all'art. 24-*bis*** del Decreto (modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016, dal D.L. n. 105/2019 e, da ultimo, dalla

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



Legge n. 90/2024) il quale prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati, in particolare:

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- Estorsione (art. 629, comma 3 c.p.)
- **Delitti di criminalità organizzata**, richiamati **dall'art. 24-*ter*** del Decreto, in particolare:
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.)
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|



comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, della L. 110/1975 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

- **Delitti contro la fede pubblica**, ovvero “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” previsti **dall'art. 25-bis** del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro”, modificato dalla legge n. 99/2009 e dal D.lgs. n. 125/2016, in particolare:
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- **Delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati **dall'art. 25-bis.1** del Decreto, in particolare:
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
- **Reati societari: l'art 25-ter** è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (così come modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dalla L. n. 38/2017 e infine dal D.lgs. n. 19/2013) che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di



| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari, in particolare:



- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio di certificato preliminare (art. 54, D.lgs. n. 19/2023)
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7.** Si tratta dei "reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999", in particolare:
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.)
 - Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-*bis*.1 c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.)
 - Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1 c.p.)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-*quinquies*.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.)
- Atto di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976)
- Sanzioni (art. 3, L. n. 422/1989)
- Pentimento operoso (art. 5, D.lgs. n. 625/1979)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'**art. 25-*quater*.1** del D. Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006, ovvero:
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)
- **Delitti contro la personalità individuale**, richiamati all'**art 25-*quinquies*** del D. Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016, in particolare:
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.)
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.)
 - Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.)
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|



- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.)
- **Reati di abuso di mercato**, richiamati **dall'art. 25-sexies** del Decreto, in particolare:
 - Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. n. 58/1998)
 - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. n. 58/1998)
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-*quinquies* TUF)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art 187-*quinquies* TUF)
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui **all'art. 25-septies** del Decreto, in particolare:
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui **all'art. 25-octies** del Decreto, in particolare:
 - Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.)
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, previsti **dall'art. 25-octies.1**, introdotto nel Decreto con il D.lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023 e dall'art. 25-*ocities.1* comma 2 aggiunto nel Decreto con il D.lgs. n. 184/2021. In particolare:
 - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.)
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.)
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.)
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*)
 - Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti (art. 25-*ocities.1*, comma 2)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati **dall'art. 25-novies** del Decreto, in particolare:
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941, comma 1, lett. a-*bis*)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941, comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, L. n. 633/1941, comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, L. n. 633/1941, comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n. 633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941)
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** aggiunto dalla L. n. 116/2009 e richiamato **dall'art. 25-decies** del Decreto, in particolare:
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|



- **Reati ambientali**, richiamati **dall'art. 25-undecies** del Decreto, introdotto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla legge n. 68/2015, dal D.lgs. n. 21/2018 e dalla legge n. 137/2023, in particolare:
 - Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.)
 - Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.)
 - Impedimento del controllo (art. 452-*septies*)
 - Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.)
 - Omessa bonifica (art. 452-*terdecies*)
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. n. 152/2006, art. 137)
 - Albo nazionale gestori ambientali (Art. 212, comma 19-*ter*, d.lgs. n. 152/2006 introdotto da Decreto Legge n. 116 dell'8 agosto 2025 e modificato da L. n. 147 del 3 ottobre 2025)
 - Abbandono di rifiuti non pericolosi (Art. 255 d.lgs. n. 152/2006 introdotto e modificato da D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023. Modificato testo e rubrica da D. L. n. 116 dell'8 agosto 2025 e da L. n. 147 del 3 ottobre 2025)
 - Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-*bis* d.lgs. n. 152/2006)
 - Abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-*ter* d.lgs. n. 152/2006)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. n. 152/2006, art. 256)
 - Combustione illecita di rifiuti (art. 256-*bis* d.lgs. n. 152/2006)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. n. 152/2006, art. 257)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. n. 152/2006, art. 258)
 - Spedizione illegale di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 259)
 - Aggravante dell'attività di impresa (Art. 259-*bis* d.lgs. n. 152/2006)
 - Delitti colposi in materia di rifiuti (Art. 259-*ter* d.lgs. n. 152/2006)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 260-*bis*)
- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. n. 202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. n. 202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'**art. 25-*duodecies*** del Decreto, in particolare:
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, d.lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998)
- **Razzismo e xenofobia**, richiamati dall'**art. 25-*terdecies*** del Decreto, ovvero:
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.)
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, richiamati all'**art. 25-*quaterdecies*** del Decreto, introdotti dalla L. n. 39/2019 e modificati dal D.lgs. n. 75/2020. In particolare:
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
- **Reati tributari**, previsti dall'**art. 25-*quinqüesdecies*** del Decreto, introdotti dal D.L. n. 124/2019 e modificati dal D.lgs. n. 75/2020, in particolare:
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. n. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. n. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. n. 74/2000)
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. n. 74/2000)
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. n. 74/2000)
 - Dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. n. 74/2000)
 - Omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. n. 74/2000)
 - Indebita compensazione (art. 10-*quater*, D.lgs. n. 74/2000)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

- **Reati di contrabbando**, previsti dall'**art. 25-sexiesdecies** del Decreto, introdotti con il D.lgs. n. 75/2020, in particolare:
 - Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.lgs. n. 141/2024)
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.lgs. n. 141/2024)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.lgs. n. 141/2024)
 - Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.lgs. n. 141/2024)
 - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.lgs. n. 141/2024)
 - sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.lgs. n. 504/1995)
 - sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.lgs. n. 504/1995)
 - Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.lgs. n. 504/1995)
 - Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.lgs. n. 504/1995)
 - sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.lgs. n. 504/1995)
 - Circostanze aggravanti (art. 45 D.lgs. n. 504/1995)
 - Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.lgs. n. 504/1995)
 - **Reati contro il patrimonio culturale**, previsti dall'**art. 25-septiesdecies** del Decreto, in particolare:
 - Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
 - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.)
- **Reati in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, previsti dall'art. 25-*duodevicies* del Decreto, in particolare:
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.)
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.)
- **Delitti contro gli animali previsti dall'art. 25 undevicies:**
 - Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)
 - Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)
 - Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)
 - Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
 - Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) (art. 12, L. n. 9/2013)**, in particolare:
 - Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.)
- **Reati transnazionali, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146** prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità:
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)

| | | |
|---|---|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  A TOOL FOR EVERY JOB |
|---|---|---|

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.).

D.Lgs. 129/2024 Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

- Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114).



Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti, ma solo quelli indicati nelle Parti Speciali del presente Modello.

2.4. Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla legge a carico dell'ente non scatta se il reato è stato commesso:

❖ ***da un soggetto apicale, se l'ente prova che:***

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un ***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un ***Organismo di Vigilanza*** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;

| | | |
|---|---|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  A TOOL FOR EVERY JOB |
|---|---|---|

- le persone hanno commesso il reato eludendo *fraudolentemente* i modelli di organizzazione, di gestione e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'*organo di vigilanza*.

❖ *da un soggetto subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che*

- la commissione del reato è stata resa possibile dall'*inosservanza degli obblighi di direzione o 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.



2.5. Il Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto (Art. 6, comma 1) introduce una *particolare forma di esonero dalla responsabilità* in oggetto qualora l'ente dimostri:



- di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

| | | |
|---|--|---|
|  | <p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale</p> |  <p>INDECO A TOOL FOR EVERY JOB</p> |
|---|--|---|

- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

2.6. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) il commissariamento dell'Ente;
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- e) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento amministrativo (vedi cap. 6). Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente a norma della legge;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente in via definitiva.

a) La sanzione pecuniaria:



Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su quote, secondo un meccanismo che richiede una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell'ente.

Infatti, l'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

In altre parole, la sanzione è determinata in due momenti:

- definizione del numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. Nell'ambito di tale intervallo le singole fattispecie prevedono, a seconda del reato presupposto, il limite minimo e massimo per esso irrogabile. In questa prima fase la valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, nonché il comportamento assunto dallo stesso al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- definizione dell'importo della singola quota, che deve essere compreso tra un minimo di euro 258,23 e un massimo di euro 1.549,00. In tal caso la scelta deve essere effettuata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. Tale meccanismo garantisce una determinazione della sanzione più equa, trasparente e conforme ai principi di uguaglianza sostanziale affermati dall'art. 3 Cost.

Il sistema così delineato, infatti, consente dapprima di stimare la gravità del reato secondo la logica commisurativa, che conduce alla determinazione del numero complessivo delle quote e, successivamente, di tarare l'efficacia della sanzione sulle effettive condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, giungendo ad individuare l'importo della singola quota.



La scelta di tale meccanismo nasce dall'esigenza di garantire l'equità e l'efficienza della sanzione in un contesto economico complesso, caratterizzato da realtà imprenditoriali assolutamente differenti, in cui convivono piccole e medie imprese accanto a gruppi di maggiori dimensioni.

b) Le sanzioni interdittive:

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione (*anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni*), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dalla Legge, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

| | | |
|---|--|--|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|--|

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive pur tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:



- l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- oppure il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- oppure prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva:
 - ✓ l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - ✓ l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un *Modello Organizzativo*;
 - ✓ l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La natura temporanea delle sanzioni interdittive è peraltro derogata dalla norma allorquando la stessa dispone che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono trovare applicazione definitiva ove l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

c) Il commissariamento dell'Ente:

A fini di tutela di interessi eminentemente pubblicistici è ispirata la disciplina del commissario giudiziale.

In particolare, la norma contempla l'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata nei confronti di un ente che svolge un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

necessità. L'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre - in luogo dell'applicazione della sanzione - la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- considerate le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I poteri e i compiti del commissario devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito.

Nell'ambito di dette indicazioni il commissario dovrà curare l'adozione e l'efficace attuazione, all'interno dell'ente, di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il commissario, inoltre, non può compere atti di straordinaria amministrazione senza il consenso del giudice.

Quanto detto lascia presumere che le funzioni poste in capo al commissario siano per lo più esecutive, essendo rimessi al giudice tutti i poteri decisionali, sia in merito alla definizione dei compiti del commissario, sia in relazione all'adozione dei modelli, che è semplicemente "curata" da quest'ultimo, sia, infine, con riferimento alla necessità dell'autorizzazione per il compimento di atti eccedenti l'ordinaria amministrazione.



La norma dispone infine la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Tale disposizione rispecchia la natura sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice.

La prosecuzione dell'attività sostituisce comunque una sanzione: per tale motivo l'ente non deve essere posto in condizioni tali da ricavare un profitto dallo svolgimento di un'attività che, ove non avesse avuto ad oggetto un pubblico servizio, sarebbe stata interrotta.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna:

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

L'applicazione della sanzione è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; ciò in quanto dalla misura in oggetto possono derivare gravi conseguenze per l'impresa, la cui immagine può essere irreparabilmente danneggiata, anche nel caso in cui essa non sia quotata in un mercato regolamentato.

Perciò tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'ente è ben legittimato.

e) La confisca:

La confisca consiste:

- nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;
- quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Laddove il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, la norma dispone la confisca c.d. "per equivalente", avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.



In quest'ultima ipotesi il fine della sanzione è quello di penalizzare l'ente dal punto di vista economico, privandolo di un *quantum* equivalente al vantaggio economico conseguito.

2.7. Le vicende modificative della Società

Il Decreto prevede che, in caso di trasformazione della Società, resti ferma la responsabilità della Società trasformata per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione della Società, anche per incorporazione, la Società che ne risulta risponde dei reati dei quali si siano resi responsabili le Società partecipanti alla fusione, ed allo stesso saranno applicate le sanzioni pecuniarie e interdittive per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati.

In caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa.

| | | |
|---|--|--|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|--|

In caso di scissione totale, le società o Enti beneficiari della scissione rispondono (in solido tra loro) della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla Società scissa.

Nella scissione sia totale che parziale, ciascuna Società o Ente beneficiario della scissione risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito. Risponde dell'obbligazione pecuniaria oltre tale limite, se necessario, la Società o Ente a cui sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto (ipotesi riferibile alla sola scissione parziale) ovvero è stato trasferito (in tutti i casi di scissione), anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

In caso di affitto di azienda il d.lgs. n. 231/2001 non contiene alcuna espressa previsione in merito. Sul punto si sono sviluppate due tesi differenti: la prima prevede che nel caso di affitto dell'azienda di una società sottoposta ad indagini ex d.lgs. n. 231/2001 siano applicabili le misure cautelari interdittive sull'attività dell'affittuario, mentre le sanzioni pecuniarie e la confisca del profitto resterebbero a carico della società proprietaria. Non troverebbero, invece, applicazione i principi contenuti nell'art. 33 in materia di cessione di azienda. Al contrario, la seconda tesi prevede che non potranno essere comminate sanzioni interdittive all'affittuario, ma troverebbe applicazione lo stesso principio previsto dall'art. 33 in caso di cessione dell'azienda.



2.8. I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati.

In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'ente o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice Penale, in forza del quale “il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”.

2.9. Rappresentanza dell'ente in giudizio

L'art. 39 del d.lgs. n. 231/2001, rubricato come “Rappresentanza dell'ente”, declina la disciplina relativa alla partecipazione dell'ente al procedimento e/o processo, atteso che, l'ente non può partecipare al processo se non mediante una persona fisica. In particolare, il legislatore detta una specifica disciplina relativa alla rappresentazione del medesimo.

Sul punto, difatti, la norma sopra citata indica il rapporto di rappresentanza, ossia quello che deve legare l'ente ad un rappresentante legale, non necessariamente corrispondente a quello di immedesimazione organica, come quello prescelto dalla Società.

L'art. 39 del d.lgs. n. 231/2001 recita quanto segue:

“L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.



L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;*
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;*
- c) la sottoscrizione del difensore;*
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.*

La procura, conferita nelle forme previste dall'articolo 100, comma 1, del Codice di procedura penale, è depositata nella segreteria del pubblico ministero o nella cancelleria del giudice ovvero è presentata in udienza unitamente alla dichiarazione di cui al comma 2.

Quando non compare il legale rappresentante, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.”

Il legislatore ha, dunque, stabilito che l'esercizio del diritto di difesa da parte dell'ente, in qualsiasi fase del procedimento a suo carico, sia subordinato all'atto formale di costituzione mediante il difensore di fiducia nominato dal rappresentante legale dell'ente, che potrà validamente conferire una procura *ad hoc* qualora non risulti indagato e/o imputato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Difatti, qualora il rappresentante legale dell'ente sia anch'egli indagato e/o imputato verterà in una ipotesi di conflitto di interessi *ex lege*, sicché non potrà validamente provvedere, a causa di tale condizione di incompatibilità, alla nomina del difensore dell'ente, in forza del generale e assoluto divieto di rappresentanza suggellato dall'art. 39 del d.lgs. n. 231/2001.

Come previsto dalla giurisprudenza di legittimità, i modelli organizzativi adottati dall'ente, essendo volti a prevenire i reati rispetto ai quali possa sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente, per essere idonei devono considerare tale ipotesi in cui il legale rappresentante sia ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi, quindi, in una situazione di conflitto di interessi dell'ente, in maniera tale che l'ente possa provvedere a tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un Difensore da parte di un soggetto specificatamente delegato a tale incumbente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale⁴.

Sulla scorta di tale previsione normativa, la Indeco Ind. Spa con l'adozione del presente Modello ha individuato nel Collegio Sindacale, quale organo di controllo, il soggetto deputato a conferire mandato al Difensore di fiducia dell'ente, qualora il rappresentante legale dell'ente medesimo versi in una situazione di incompatibilità *ex lege*, descritta dall'art. 39, comma 1, d.lgs. n. 231/2001.



Ad ogni modo, così come stabilito dalla legge ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n. 231/2001, qualora l'ente non abbia provveduto a nominare un difensore di fiducia o ne è rimasto privo, sarà assistito da un difensore di ufficio.

Va, inoltre, evidenziato come il legislatore abbia stabilito all'art.39 del d.lgs. n. 231/2001 un percorso procedimentale inderogabile al quale l'ente si deve attenere qualora si voglia costituire in giudizio, dovendo l'ente provvedere, ai sensi del secondo comma dell'art. 39 oggetto di scrutinio, costituirsi mediante il deposito presso la cancelleria dell'Autorità giudiziaria procedente della dichiarazione, finalizzata a "presentare" l'ente, ossia a far emergere elementi che sono frutto dell'autonomia negoziale dell'ente e che, per questo, il legislatore chiede che siano formalizzati già nel procedimento.

Nella specie, si tratta di una dichiarazione che deve essere sottoscritta dal Difensore di fiducia dell'ente, attraverso la quale l'ente si costituisce nel procedimento, rendendosi, così, partecipe attivo di tutte le facoltà, prerogative e diritti che gli sono proprie.

Ne deriva che, ai fini di una valida costituzione dell'ente in giudizio, diviene necessario che lo stesso declini in maniera compiuta i poteri di rappresentanza, prevenendo, altresì, con l'adozione del Modello il soggetto deputato ad effettuare la nomina fiduciaria del Difensore nelle ipotesi di incompatibilità per conflitto di interessi stabilite *ex lege* dal legislatore.

⁴ Cfr. Cass. Pen., Sez. III, 13.05.2022, n. 35387. Cass. Pen., Sez. II, 28 marzo 2024.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO

3.1. Adozione e approvazione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Indeco Ind. S.p.a., con formale delibera dell'Organo Amministrativo, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il presente Modello).

L'Organo Amministrativo ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del modello idoneo a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società della natura e della dimensione della propria organizzazione.



La Indeco Ind. S.p.a. ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, sono stati oggetto di analisi:

- la storia della Società;
- il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'organigramma aziendale e il suo funzionigramma;
- il sistema di *Corporate Governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa aziendale;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Indeco Ind. S.p.a. ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle attività sensibili, attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali e degli addetti, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, e, in tal modo, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti, attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali e degli addetti, integrate con questionari di autovalutazione, e, per tale via, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- all'identificazione di principi e regole di prevenzione, alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Indeco Ind. S.p.a. ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo statuto sociale, nonché le procedure operative redatte dalle diverse funzioni aziendali.

In relazione alla possibile commissione di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e della normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

3.2. Finalità del Modello e del Codice Etico a confronto



Con l'adozione del presente Modello la Indeco intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e di procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *Corporate Governance* già esistente presso la Indeco e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Indeco, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, atteso che, la Indeco condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee ad eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

La Indeco ha altresì approvato un proprio Codice Etico, con determina dell'Organo Amministrativo e, successiva, approvazione dell'Assemblea.

Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello.

Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società costituisce fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.



L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dell'Organo Amministrativo e, in ogni caso, di tutti coloro che ricoprono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, dei dipendenti senza alcuna eccezione, dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali aziendali e - più in generale - di chiunque, anche terzo (es. consulenti, fornitori, partner, *stakeholders* ecc.), intrattenga rapporti d'affari con la Società o svolga attività in suo favore.

La formazione ai principi riportati nel Codice Etico è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e - con periodicità variabile - per tutto il personale della Società. In definitiva, il Codice Etico di Indeco Ind. S.p.a. detta le norme di comportamento, che tutti coloro i quali, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino a qualsiasi titolo rapporti di collaborazione od operino nell'interesse della stessa, devono applicare nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce un allegato del presente Modello.

3.3. Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Indeco ancorché “distaccati” in altre società collegate e/o correlate per lo svolgimento dell’attività;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Indeco in forza di un qualsivoglia rapporto di lavoro;
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, consulenti);
- e) a coloro che agiscono nell’interesse della Società in quanto legati a questa da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner in joint venture* o soci per la realizzazione o l’acquisizione di un progetto di *business*).

Per i soggetti di cui alle lettere *d) - e)*, l’Organismo di Vigilanza, sentito l’Organo Amministrativo, il Soggetto apicale e il Responsabile di Funzione, al quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell’attività svolta, le previsioni del Modello.

A tal fine, l’Organismo di Vigilanza determina, altresì, sentiti il Soggetto apicale e il Responsabile di Funzione al quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute, fatto salvo quanto espressamente prescritto nell’ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella specifica sezione della Parte Speciale del presente Modello.



Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto nel prosieguo afferente al sistema sanzionatorio- disciplinare.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

3.4. Modifiche e aggiornamenti

Ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001, l’adozione di un valido Modello di organizzazione e gestione, così come le successive modifiche e integrazioni, compete all’Organo Amministrativo.

Pertanto, il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte della Società anche su impulso dell’Organismo di Vigilanza, che si avvarrà del supporto del Responsabile della Funzione aziendale interessata per sottoporre all’Organo Amministrativo le proposte di revisione e integrazione al Modello.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



Conseguentemente, l'Organo Amministrativo definirà le modalità con le quali saranno apportate le modifiche e le integrazioni al Modello, provvedendo, all'esito, alla sua approvazione.

Il Modello potrà essere modificato per le seguenti ragioni:

- ✓ mutate esigenze aziendali, senza che ne sia alterata la funzione essenziale, così come consacrata nella normativa di riferimento;
- ✓ nuove disposizioni legislative;
- ✓ violazione delle prescrizioni contenute nel Modello (o nelle procedure da esso richiamate), tali da evidenziare, anche indirettamente, una vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un determinato reato.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate, con approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa

Tra i requisiti riconosciuti nel d.lgs. n. 231/2001 ex art. 6, comma 1, lett. b) e d), che consentono all'ente, in presenza delle altre condizioni previste, di poter beneficiare dell'esonero da responsabilità, vi è la costituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV) al quale sono affidati delicati compiti, poteri e responsabilità. In particolare, all'OdV, che è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, del d.lgs. n. 231/2001. Nella relazione illustrativa al Decreto, difatti, viene specificato che: «l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa». Oggetto della vigilanza è il Modello in concreto adottato in ogni sua esplicitazione, comprensivo del Codice Etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente.



4.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV"

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'OdV potrà avere alternativamente:

- composizione monocratica;
- composizione collegiale.

L'OdV sarà, quindi, formato da uno o più componenti scelti tra soggetti esterni o anche da soggetti interni alla propria struttura, dotati di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico nonché degli specifici requisiti previsti dal Decreto e dalle linee guida.

Inoltre, quali componenti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dall'art. 6 comma 4-*bis* del d.lgs. n. 231/2001, potranno essere nominati gli stessi membri del Collegio Sindacale.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

Tuttavia, occorre rilevare come la giurisprudenza abbia auspicato che l'OdV sia composto da soggetti privi di compiti di amministrazione attiva, che pregiudicherebbero la richiesta autonomia, da individuare, quindi, eventualmente in collaboratori esterni, dotati della necessaria professionalità e competenza in materia ispettiva e di consulenza nello specifico settore. Inoltre, la stessa giurisprudenza ha ribadito l'esigenza di scegliere il tipo di composizione, mono o plurisoggettiva, anche in relazione alle dimensioni aziendali.



Nelle realtà di piccole dimensioni che non si avvalgono della facoltà di cui al comma 4 dell'art. 6, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV.

In quelle di dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione di tipo collegiale, che risulta quello privilegiato, con ricorso a professionisti esterni di un certo «spessore», affiancati a personale interno qualificato, non operativo, in modo tale da garantire autonomia e professionalità.

4.3. I requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza

I principali requisiti che l'OdV deve possedere, come individuati anche in sede giurisprudenziale, sinteticamente, si possono riassumere come segue:

- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, qualità che si ottengono con l'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- autonomia va intesa in senso non meramente formale, nel senso che è necessario che l'OdV:
 - sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
 - abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
 - sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
 - possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- indipendenza, nel senso che i componenti del citato organo di controllo interno non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con l'Ente, né essere titolari all'interno dello stesso di funzioni di tipo esecutivo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- professionalità, connotato riferito al bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- continuità di azione, necessaria per soddisfare la previsione di cui all'art. 6, comma 1, lettera d), e, quindi, per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, rendendosi necessaria la presenza di una struttura interna dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

4.4. Modalità di nomina e durata in carica, sospensione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e, nel caso di composizione collegiale, del suo Presidente, sono di competenza dell'Organo Amministrativo. Ove il Presidente non sia designato dall'Organo Amministrativo, la nomina è fatta dall'Organismo di Vigilanza medesimo in sede di insediamento. La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente a tutta la Società. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina ed è rieleggibile.



L'Organo Amministrativo può deliberare la sospensione dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. d.lgs. n. 231/2001, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio.

In caso di sospensione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

A tale proposito, per «giusta causa» di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo societario, laddove presente, o l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta, c.d. patteggiamento;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di «autonomia e indipendenza» e «continuità di azione» propri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione.

In caso di dimissioni dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione senza indugio.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.



4.5. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- **effettività** del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dalla Legge e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi, ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato o "attività sensibili", al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.
A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate dai soggetti apicali, dai responsabili di funzioni e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare, assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili di funzione e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da qui l'importanza di un processo formativo del personale;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per aggiornare le aree a rischio reato/sensibili al fine di:
 - ✓ tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - ✓ verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - ✓ garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - ✓ raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione dell'ente e deve essere costantemente informato dal management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Ente al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Consorziati.

Inoltre, L'OdV deve attivamente:

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il Soggetto apicale;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo e all'Organo di controllo societario in merito all'attuazione del Modello.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi Modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:



- ✓ qualora emerga che, lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione.
Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali a rispettare e far rispettare il Modello;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- ✓ qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di opportuni adeguamenti, ovvero che esso risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, i tempi e le forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni, come di seguito meglio specificato.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando, però, che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è allo stesso che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Statutari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Organo Amministrativo di comunicare:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- all'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- con cadenza, almeno, annuale una relazione informativa e riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso, nella quale saranno indicate, altresì, tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema di gestione integrato;
- immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività, per esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare, anche con diversa periodicità, all'Organo di Controllo societario e all'Organo Amministrativo in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:



1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili delle funzioni e/o processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di: (i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari; (ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente l'Organo di Controllo societario qualora la violazione riguardi i vertici della Società e/o l'Organo Amministrativo. Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

In altri termini, l'OdV dovrà comunicare all'Organo Amministrativo e all'Organo di controllo collegio informazioni sulla base di quanto *supra* riportato relative al funzionamento complessivo del Modello, al livello di attuazione, all'aggiornamento del

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

medesimo, nonché all'effettive carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale .

All'Organo di controllo dovrà altresì pervenire un'informativa immediata da parte dell'OdV, ogni qual volta, si verificano fatti o eventi, che non siano in linea con le procedure aziendali e tali da esporre la società a rischi di responsabilità.

Tale informativa riguarderà anche tutti quei fatti e comportamenti che coinvolgono direttamente gli organi sociali e/o ritardi o inerzie del vertice aziendale a fronte di segnalazioni ricevute dall'OdV.



4.7. Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Prescrizioni di carattere generale

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun destinatario del Modello deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- ciascun dipendente di Indeco deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello, effettuando la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" che garantiscono in ogni caso la riservatezza della segnalazione. In particolare, questi ultimi potranno segnalare violazioni o sospetti di violazione del Modello e del Codice Etico o comunque in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica odvindeco@gmail.com, per lettera all'indirizzo Indeco Ind. Spa - Viale Guglielmo Lindemann, 10 – Z.I. – 70132 Bari RISERVATA- alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza.
- l'OdV esaminerà le segnalazioni ricevute, valutando se siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ascoltando eventualmente

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:



- ai provvedimenti e/o alle 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 e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;
- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.8. Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.9. Prestazione di servizi da società partecipate o verso altri enti



Qualora la Società riceva, da parte di società partecipate o da altre società o enti, servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione dovrà essere disciplinata da un contratto scritto, che dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto dovrà prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della stessa di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della stessa di rispettare nello svolgimento del servizio richiesto il proprio Codice Etico e quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Qualora la società/ente che presta il servizio in favore della stessa non sia dotata di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio Modello, la società/ente che presta il servizio si impegnerà a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società/ente che presta il servizio, ovvero, in assenza di un Organismo di Vigilanza, direttamente alle funzioni della società/ente competenti ad erogare il servizio, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

4.10. Le segnalazioni delle violazioni in base alla normativa c.d. “Whistleblowing”

Le segnalazioni delle violazioni in materia di *Whistleblowing* dovranno essere effettuate mediante i canali opportunamente individuati dalla procedura “*Sistema di segnalazione delle violazioni*” (c.d. *Whistleblowing*) adottata dalla Indeco Ind. Spa

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|



presente nel sito *internet* della Società (<https://indec.it/it/>) nella sezione appositamente dedicata.

4.11. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel *database* potranno essere messi a disposizione di soggetti esterni previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

5. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere esterno alla Società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, del d.lgs. n. 231/2001).

Nella relazione illustrativa al Decreto viene specificato che: «l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la Società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della Società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa».

Oggetto della vigilanza è il Modello in concreto adottato in ogni sua esplicitazione, comprensivo del Codice Etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente.



Le linee guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un Organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia, anche finanziaria;
- indipendenza;
- onorabilità e professionalità;
- continuità d'azione;
- specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- assenza di sentenze di condanna, anche non definitive, a carico dei componenti.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Inoltre, la determinazione del budget determina da parte del vertice aziendale determina l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- in via preventiva, per adottare, all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche, le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).



Il requisito della continuità d'azione rende necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga la sua funzione in continua interazione con la direzione aziendale e con i più significativi servizi aziendali.

5.2. Identificazione dell'OdV della Indeco Ind. S.p.a.

Applicando tali principi alla realtà aziendale, in accordo con le indicazioni delle linee guida di Confindustria, secondo le *best practice*, attese la configurazione e le funzioni che il Decreto attribuisce a tale Organismo, la Società nomina l'Organismo di Vigilanza, monocratico o collegiale, i cui membri/o possano essere interni all'azienda o professionisti esterni, ovvero affidandolo al Collegio Sindacale come previsto dall'art. 6, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, l'incarico di Organismo di Vigilanza deve essere affidato ad un professionista con comprovate competenze in materia di "Responsabilità amministrativa degli enti", ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

La Indeco Ind. S.p.a. ha optato per un Organismo di Vigilanza monocratico, individuando quale Organismo di Vigilanza un professionista esterno in considerazione delle medie dimensioni aziendali e della struttura organizzativa della Società.

| | | |
|---|--|--|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|--|

5.3 Requisiti soggettivi del componente dell'odv

In conformità con le indicazioni delle principali linee guida, il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere, al fine di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, oltre alle competenze professionali adeguate, i requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e professionalità richiesta dalla funzione.

Si intende, in particolare, per:

- **Autonomia e Indipendenza:** la necessità che l'Organismo di Vigilanza debba avere collocamento gerarchico il più elevato possibile insieme agli altri Organi apicali. Inoltre, L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'attività ispettiva e deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello.

Relativamente al requisito d'indipendenza, invece, quest'ultimo si ricava dal principio di effettività del controllo ovvero sia assenza di condizioni di "soggezione" dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli apici operativi della Società ed il mancato svolgimento di funzioni operative.



- **Professionalità:** la necessità che i membri dell'OdV debbano avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal d.lgs. n. 231/2001, dei Modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato Decreto.

Costituiscono, altresì, **cause di ineleggibilità e incompatibilità** dell'Organismo di Vigilanza:

- a) sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- b) condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato), ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Tuttavia, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza anche coloro che:

- c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- d) si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- e) abbiano ricoperto funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- f) siano Amministratori, Delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
- g) detengano titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- h) abbiano avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza;
- i) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- j) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- k) abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti.



5.4 Modalità di nomina, durata, sospensione, revoca dell'Organismo di Vigilanza

5.4.1. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è attribuzione propria dell'Organo Amministrativo.

5.4.2. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data di nomina ed è rieleggibile. In ogni caso, il singolo componente se monocratico oppure ciascun componente se collegiale rimane in carica fino alla nomina del successore.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

5.4.3. Sospensione della carica

L'Organo Amministrativo può deliberare la sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui quest'ultimo sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del d.lgs. n. 231/2001, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio.

In caso di sospensione, l'Organo Amministrativo provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.



5.4.4. Revoca dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei poteri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita determinazione dell'Organo Amministrativo.

A tale proposito, per «giusta causa» di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Organo Amministrativo e all'Organo di controllo ovvero l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di «autonomia e indipendenza» e «continuità di azione» propri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo, contestualmente alla revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

5.5. Dimissioni di componente dell'Organismo di Vigilanza

Il componente dell'OdV, ovvero il singolo in caso di OdV monocratico, è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico mediante dimissioni volontarie.

È opportuno che la rinuncia sia redatta in forma scritta ovvero risulti negli atti sociali, che sia motivata e che avvenga con un congruo preavviso, in modo da non arrecare danno alla Società.

La comunicazione deve essere indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione all'Organo Amministrativo, che, con la conferma da parte dei destinatari, avrà effetto immediato.

Nel caso in cui le dimissioni riguardino, invece, più membri, per stabilirne l'ordine di efficacia farà fede il momento nel quale esse sono state ricevute dalla Società

In tutte le ipotesi di rinuncia l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente a sostituire il/i dimissionario/i.

Il/I dimissionario/i rimane/rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del/dei nuovo/i componente/i.

5.6. Modalità di azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza

5.6.1. Convocazione



L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dall'Organo Amministrativo o dall'Assemblea dei Soci in relazione ai compiti a esso assegnati.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza può chiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo e, in casi di necessità e di urgenza o di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico, richiedere allo stesso la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

5.6.2. Modalità di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle proprie riunioni persone a esso estranee che facciano parte o meno del personale della società.

In particolare potranno presenziare alle riunioni: l'Organo amministrativo, i membri dell'Organo di Controllo, i consulenti esterni, nonché i Responsabili di Funzione e i loro sottoposti chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

5.6.3. Verbalizzazione delle sedute

I contenuti delle attività di verifica e le decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza sono riportati nel verbale da questo sottoscritto.

I verbali devono essere allibrati nel Libro dell'Organismo di Vigilanza.

5.7. Autonomia finanziaria e determinazione compenso dell'Organismo di Vigilanza

Il compenso per le funzioni ed i compiti assegnati all'OdV è stabilito dall'Organo Amministrativo, tenendo conto delle rispettive tariffe professionali e del tempo impiegato per l'espletamento dell'incarico.

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza, esso viene dotato dall'Organo Amministrativo di risorse finanziarie (budget), in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili.

Dette risorse potranno essere impiegate, seguendo la ordinaria procedura prevista dai regolamenti aziendali, per l'affidamento di incarichi di consulenza professionale e per l'acquisizione di beni e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un Organismo di Vigilanza.

Il rendiconto dell'utilizzo del *budget* assegnato all'OdV avviene secondo le procedure aziendali. Eventuali ulteriori spese extra *budget* saranno richieste dall'Organismo di Vigilanza direttamente all'Organo Amministrativo.



Il compenso per le funzioni ed i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza è stabilito dall'Organo amministrativo.

La Società si obbliga, al fine di agevolare gli adempimenti dell'OdV, a mettere a disposizione delle stesse risorse finanziarie ed umane (ad es., per attività specialistiche).

5.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni traccia dell'intervento, delle proposte avanzate all'Organo Amministrativo e dell'attività di controllo eseguita, deve essere adeguatamente documentata in modo da fornire un valido strumento atto a costituire riscontro oggettivo dei provvedimenti concreti adottati dalla Società, al fine di scongiurare i rischi di commissione di uno dei reati fondanti la responsabilità ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Ogni *report*, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello sono conservati in un apposito archivio, il cui accesso è riservato solamente all'Organismo di Vigilanza.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Tali informazioni sono considerate riservate.

Le suddette informazioni potranno essere trasmesse all'Organo Amministrativo su specifica iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, o su esplicita e motivata richiesta dell'Organo gestorio o dell'Organo di controllo mediante uno o più dei suoi componenti. L'accesso a tale documentazione verrà garantito su specifica richiesta della Autorità Giudiziaria.

5.9. Verifiche e controlli sul modello

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza, attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo. All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri, affinché possa svolgere efficacemente i compiti affidatigli.



Gli strumenti a disposizione consistono nelle attività di:

- ✓ *Risk assessment*, intendendosi con ciò adeguate e sistematiche procedure di ricerca, identificazione e rivalutazione periodica dei rischi di irregolarità, quando sussistono circostanze particolari quali, per esempio, elevato tasso di sostituzione del personale, recenti evoluzioni legislative, precedenti violazioni, recenti modifiche alle procedure, acquisizioni di rami d'azienda, ecc.;
- ✓ *controlli di routine o a sorpresa*, che si sostanziano in un programma di controlli periodici presso i servizi aziendali «sensibili», al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite e lo sviluppo di adeguate procedure operative, anche presso controparti terze contrattualmente impegnate;
- ✓ *controlli mirati*, cioè l'esistenza di un tempestivo approfondimento dei segnali premonitori di irregolarità, o la segnalazione di un caso sospetto;
- ✓ *controllo del modello organizzativo nel suo complesso*, cioè un programma di rivisitazione e di controllo periodico dei risultati del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

5.10. Programma di vigilanza

Così come previsto dal Modello, l'attività di vigilanza deve essere definita all'interno di un apposito piano/programma di vigilanza ed è cura dell'Organismo di Vigilanza garantire la tracciabilità/verificabilità *ex post* di tutti i passi operativi (per esempio: metodo di campionamento, processo decisionale, criteri di pianificazione ecc.).

Inoltre, oltre al programma annuale, è possibile - laddove richiesto dall'Organo Amministrativo - stilare un piano pluriennale di massima, solitamente triennale (e

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

comunque in linea con la durata del mandato dell'Organo Amministrativo e/o dell'Organismo di Vigilanza) più dettagliato contenente la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati dal Modello all'Organismo di Vigilanza, nonché gli strumenti di controllo, i servizi coinvolti e la stima delle relative risorse necessarie.

Il piano di vigilanza triennale, eventualmente, sarà composto da tre programmi annuali contenenti la pianificazione delle attività da svolgere.

Mediante tale piano l'Organismo di Vigilanza individua, secondo criteri oggettivi, le attività al fine di:



- coprire tutte le attività sensibili nel corso dei tre anni;
- garantire, secondo un piano di rotazione, che, nell'arco di un triennio siano svolte le attività di verifica di *compliance* su tutte le entità organizzative interessate dai processi sensibili.

Una volta stabiliti i metodi di controllo, nonché le funzioni/processi/attività sensibili coinvolte, è possibile, partendo dal primo anno e quindi dalla redazione del programma annuale, stabilire il *budget* annuale relativo all'impegno di risorse e al mix di caratteristiche/competenze delle medesime.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza, durante l'esecuzione del programma di vigilanza o anche nel caso di eventi straordinari (per esempio, cambiamenti organizzativi, segnalazione da parte delle Autorità giudiziarie), dovrà valutare l'opportunità di aggiornare il programma annuale ed, eventualmente, la pianificazione degli anni successivi.

Per ognuna delle attività di vigilanza svolte attraverso le metodologie sotto elencate deve essere definito, prima del loro inizio, un profilo dettagliato che indichi, per esempio:

- gli obiettivi;
- i risultati;
- il *timing* dettagliato delle risorse;
- il profilo/mix delle risorse necessarie;
- la metodologia;
- approccio/criteri e fasi operative;
- strumenti di lavoro;
- campione/perimetro dell'intervento.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Codice Etico e del Modello a prevenire i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti dal citato Decreto ovvero, più in generale, la violazione del Codice Etico e/o del Modello.

Indeco Ind. Spa. (di seguito denominata “Indeco” o “la Società”) con il presente atto, ha predisposto ed adottato uno specifico sistema sanzionatorio-disciplinare interno applicabile in caso di violazione delle regole del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, Modello 231 o “Modello”), al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e garantire l'effettività del Modello stesso.



Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. n.231/2001, infatti, l'Ente ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni all'Ente, ma anche ai terzi che operano per conto dell'Ente stesso, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nel primo caso e di carattere negoziale nell'altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Il sistema disciplinare sanziona le infrazioni al Modello secondo criteri di gradualità e proporzionalità in relazione al comportamento rilevato.

La violazione delle norme del Modello, del Codice Etico e dei protocolli comportamentali richiamati in tali documenti ledono, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e gli Organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente e/o i terzi (consulenti, fornitori, ecc.) e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Lo scopo di prevenzione perseguito con l'adozione del Modello ed i principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare a prescindere dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto responsabile e/o dell'Ente; quindi, la violazione dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Va rimarcato che, l'applicazione delle sanzioni previste è del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso dalla Società nei confronti della risorsa potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii. deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere comunicata, per iscritto all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.



6.1.2 Responsabilità inerenti all'applicazione del Sistema Disciplina

Il Sistema Disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari del Modello 231 individuati nella Parte generale dello stesso e oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza ovvero anche collaboratori esterni, *partner* commerciali e altri *outsourcer* operanti in nome o per conto della Società.

Ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice Etico, potrà essere sanzionato, nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), ove applicabili.

Ed infatti, per il personale dipendente, il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore previsti dagli artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 c.c.

Va, altresì, evidenziato che, alla data di adozione del presente documento, la Società già applica, nell'ambito dei rapporti di lavoro con il proprio personale, apposito Codice Disciplinare contenente specificazione dei doveri la cui inosservanza è sanzionata con i provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL di categoria (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici Industria), secondo il procedimento previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Il presente Codice Disciplinare costituisce, pertanto, integrazione del Codice già in vigore - che rimane valido ed efficace nella sua portata precettiva generale – avendo l’obiettivo di introdurre un *corpus* di norme disciplinari specifico a presidio della coerenza ed effettività del Modello e del Codice Etico, tenendo conto, anche, delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante previste all’art. 6 comma 2-*bis* lett. d) del d.lgs. n. 231/2001 in materia di segnalazioni di illeciti rilevanti ai fini del Modello.

La Società – rappresentata dall’Organo Amministrativo– è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare. L’adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall’Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’applicazione delle sanzioni, il Responsabile della Funzione preposta avvia un procedimento disciplinare in conformità a quanto stabilito al CCNL di riferimento del dipendente e secondo quanto previsto dalla legge; il procedimento disciplinare è condotto dagli organi sociali preposti all’irrogazione delle sanzioni disciplinari.



La Società mediante gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte provvede, quindi, ad irrogare sanzioni proporzionate al mancato rispetto del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazioni di rapporti di lavoro.

In tal senso, Indeco Ind. S.p.a. ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri dipendenti ed anche i consulenti e i fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con la Società stessa, prevedendo nei singoli contratti specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e ai comportamenti richiesti e alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

L’OdV ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Pertanto, ove l’OdV riscontri violazioni al Modello e/o al Codice Etico nel corso della sua attività ispettiva, provvederà a segnalarle di volta in volta agli organi e alle funzioni competenti; questi ultimi provvederanno, poi, ad irrogare le sanzioni previste e/o ad assumere le opportune iniziative in merito.

A tal proposito, l’OdV dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 o del Codice Etico e potrà fornire sue valutazioni in merito all’accaduto, senza vincolo alcuno, in relazione a termini o decisioni.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

6.2 SOGGETTI DESTINATARI

6.2.1 Amministratori e Organo di Controllo

Le prescrizioni contenute nel Modello devono essere rispettate, primariamente, dai soggetti che rivestono, all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una posizione cd. "apicale".

Tali soggetti sono definiti dall'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001 come coloro "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché come coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

A norma dell'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001, in tale definizione rientra, dunque, l'Organo Amministrativo di Indeco Ind. Spa, unitamente al Collegio Sindacale in qualità di Organo di Controllo, come tali passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

6.2.2 Gli altri soggetti in posizione Apicale

Sono, altresì, soggetti in posizione "apicale" - a norma dell'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001 – il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i Dirigenti dotati di autonomia finanziaria e funzionale ed eventuali altri Delegati, nonché gli eventuali preposti a sedi secondarie o stabilimenti.



I predetti soggetti possono essere legati all'Ente sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es.: procuratore, mandato, agenzia, ecc.).

Il mancato rispetto delle disposizioni e delle regole del presente Modello da parte dei Dirigenti di Indeco Ind. S.p.a. tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, *policy*, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello, la Società adotterà quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile, dal CCNL applicabile, nonché, dalle eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In caso di violazione da parte di un Dirigente deve esserne data tempestiva comunicazione al titolare del potere disciplinare mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, compresa l'eventuale revoca di procure o deleghe.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

6.2.3 I dipendenti

L'art. 7, quarto comma, del d.lgs. n. 231/2001 impone l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

La norma si riferisce, in particolare, a tutti i dipendenti legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e/o impiegati e/o operai) e assimilabili, i quali abbiano posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente Modello, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste:

- dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, Statuto dei Lavoratori ss.mm.ii.;
- dal Codice Disciplinare;
- dagli articoli del Codice Civile applicabili;
- dalle eventuali ulteriori norme speciali applicabili.



6.2.4 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale ovvero operano direttamente o indirettamente per Indeco Ind. Spa e, come tali, sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa di Indeco Ind. S.p.a.

Tali soggetti terzi sono, in particolare:

- a) tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
- b) collaboratori a qualsivoglia titolo;
- c) procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente;
- d) fornitori e *partner*.

Nei confronti di tutte le "terze parti" (in genere), che abbiano posto in essere azioni, comportamenti (anche omissivi), violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e i principi del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, potrà determinarsi la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento del danno.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Più nel dettaglio, i rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali, che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In tal senso, il mancato rispetto degli stessi comporta la risoluzione di diritto dei medesimi rapporti (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'OdV.

6.3 LE CONDOTTE RILEVANTI

Si premette che sono parte integrante del Modello anche tutte le procedure ed i protocolli adottati dall'Ente, così come le comunicazioni impartite al personale.



A norma del presente Sistema Disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione, secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato all'Indeco Ind. S.p.a., anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle "attività/processi a rischio" ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. "strumentali";

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

- 2) inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai “*processi a rischio*”;
- 3) inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
- 4) grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l’esposizione dell’Indeco Ind. Spa al rischio di responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest’ultima anche nei confronti dell’Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l’informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

6.4 MISURE E SANZIONI APPLICABILI

Si individuano di seguito le sanzioni irrogabili a fronte dell’accertamento di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 3.

Le sanzioni sono applicate nel pieno rispetto delle procedure previste al paragrafo 5, nonché delle norme di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l’individuazione e l’irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.



La recidiva nel biennio comporta l’applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

L’applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica, in ogni caso, il diritto dell’Ente di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

6.4.1 Misure applicabili agli Amministratori e all’Organo di Controllo

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte dell’Organo Amministrativo o di un componente del Collegio Sindacale, in proporzione alla gravità delle infrazioni (*cf.* paragrafo 3), verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

- sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio;
- revoca dell'incarico.

A titolo esemplificativo:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto, ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello, ovvero la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 20% degli emolumenti di un esercizio, ovvero, in casi di particolare gravità della violazione, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, verranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dovrà disporre anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.



6.4.2 Misure applicabili agli altri Soggetti in Posizione Apicale

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un Dirigente (cfr. paragrafo 2.2) verranno applicate, compatibilmente alla disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile e dal contratto individuale, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni (cfr. paragrafo 3):

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo:

- a) per le violazioni di cui al n.1) o al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso; in caso di violazione di particolare gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso;

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

c) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un Soggetto in posizione Apicale, diverso dai Dirigenti e quindi non legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente verranno applicate le sanzioni previste per gli Amministratori, Sindaci e Revisore/i, ovvero quelle diverse eventualmente specificamente previste con il conferimento dell'incarico.

6.4.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare tiene conto delle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), nonché della specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale di settore ed aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel Modello sono definiti, appunto, "illeciti disciplinari".



Il Codice Etico ed il Codice Disciplinare devono essere esposti, così come previsto dall'art. 7 comma 1 L. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Dipendente non Dirigente (cfr. paragrafo 2.3) verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni (cfr. paragrafo 3):

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento.

A titolo esemplificativo:

- i) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 sarà applicata la sanzione del a seconda della gravità o il rimprovero verbale oppure ammonizione scritta scritto;
- ii) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della multa di importo variabile fino a un massimo di 3 ore di retribuzione, ovvero, in caso di maggiore gravità della violazione, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- iii) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso, ovvero, in caso di minore gravità della violazione, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni; solo in caso di violazione di particolare gravità tale da non consentire la

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

prosecuzione del rapporto con l'interessato, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento.

- iv) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento

6.4.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato - presupposto di cui al Decreto, l'Ente potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto dell'Ente al risarcimento danni qualora dalla violazione l'Ente subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dall'Ente nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.



A titolo esemplificativo, per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario potrà essere prevista l'applicazione delle misure, qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuali applicazioni di penali.

6.5 MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

La violazione di cui al d.lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 del citato Decreto *Whistleblowing*;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 d.lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del d.lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo.



Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del d.lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 24/2023.

6.6 IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli Organi sociali competenti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello.

In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi e servizi aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione all'Organo Amministrativo degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

6.6.1 Nei confronti degli Amministratori e dell'Organo di Controllo.

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale e quest'ultimo l'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale, assume i provvedimenti ritenuti idonei, deliberando, secondo le indicazioni della normativa vigente, una delle sanzioni sopra indicate.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea, può essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza; durante l'adunanza viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Resta salva l'azione sociale di responsabilità eventualmente promossa contro gli Amministratori dai competenti Organi sociali, ai sensi dell'art. 2393 c.c.



In caso di grave violazione da parte dell'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca.

Si considera grave violazione non giustificata la commissione di una delle fattispecie di reato dolose indicate dal d.lgs. n. 231/2001.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal d.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello perpetrata da uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV dovrà darne tempestiva informazione all'Organo Amministrativo che convoca l'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea, in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'assemblea, saranno comunicati all'Organo Amministrativo, che provvederà, a sua volta, alla comunicazione della decisione agli interessati.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Le sanzioni irrogabili ai sindaci possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per l'Organo Amministrativo. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'Organo di Controllo con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al c.c.

6.6.2 Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, sentito l'Organo di Controllo, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o reiterate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli trasgressori (ad es.: lavoro, prestazione d'opera professionale, ecc.).



Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal d.lgs. n. 231/2001.

6.6.3 Nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse dal personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando negli Organi competenti l'adozione del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente, trasmette all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo convoca il Dirigente interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- i) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- ii) l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte sia orali.

In occasione della convocazione ovvero dell'incontro con l'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile Amministrazione e Personale, vengono disposti l'audizione del Dirigente interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Organo Amministrativo, entro 10 giorni dalla determinazione della sanzione che curerà, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente all'Organismo di Vigilanza.



6.6.4 Nei confronti dei Dipendenti

L'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

In ogni caso, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  INDECO <small>A TOOL FOR EVERY JOB</small> |
|---|--|---|

sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Organo Amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

6.6.5 Nei confronti dei Terzi Destinatari

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario, trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:



- i) la descrizione della condotta constatata;
- ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v) v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.



L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.

| | | |
|---|--|---|
|  | <p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale</p> |  <p>INDECO A TOOL FOR EVERY JOB</p> |
|---|--|---|

6.7 DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli Organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito

| | | |
|---|---|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|---|---|

7. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1. Formazione e diffusione del Modello

La Indeco Ind. S.p.a. si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato al personale della Società a cura dell'Organo Amministrativo, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti l'Organo Amministrativo e il Responsabile di Funzione al quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società.

La Indeco si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e degli organi sociali della Società.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.



La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Organo Amministrativo o da persona da lui delegata, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

7.2. Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti sia dei c.d. "esterni".

Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti nell'ente sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

| | | |
|---|--|---|
|  | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01 Parte generale |  |
|---|--|---|

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Organo Amministrativo o da persona da lui delegata in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

personale di categoria:

- seminario iniziale; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti a cura del Soggetto Apicale;

altro personale:

- nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento a cura del Soggetto Apicale o da persona da lui delegata.

7.3. Collaboratori Esterni e Partner

Su decisione dell'Organo Amministrativo e con parere dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito dell'ente appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili (*"Collaboratori esterni"*), nonché di soggetti terzi (*"Partner"*) con cui l'ente intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un Consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con la Società nell'espletamento delle attività a rischio.

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (*ad esempio, Consulenti e Partner*) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.