

# Intellera Consulting Spa

## Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 22/12/2022

Aggiornamento approvato dal Consiglio di  
Amministrazione in data 29/09/2023

## Indice

Indice	2
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica	5
1.1.1 Natura e carattere della responsabilità amministrativa	6
1.1.2 Il principio di legalità	6
1.1.3 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	6
1.1.4 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità	7
1.1.5 I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti	7
1.1.6 Il concorso di persone nel reato	10
1.1.7 Ambito territoriale di applicazione del Decreto	12
1.1.8 La responsabilità 231 e i «gruppi» d'impresa	12
1.1.9 Le vicende modificative dell'ente	14
1.2 Le sanzioni applicabili all'ente	15
2. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa	19
2.1 Le caratteristiche ed i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione	19
2.2 Le Linee Guida di Confindustria	21
3. Il modello di governo ed il sistema organizzativo di Intellera Consulting Spa	24
3.1 Il modello di <i>governance</i> adottato da Intellera	24
3.1.1 Le disposizioni statutarie	24
3.1.2 Le scelte di <i>governance</i> adottate	26
3.2 L'assetto organizzativo di Intellera Consulting Spa	26
4. Il Modello di organizzazione e gestione adottato da Intellera Consulting Spa	29
4.1 Finalità del Modello di Organizzazione e Gestione	29
4.2 Modalità di costruzione del Modello	30
4.3 Attività propedeutiche alla definizione del Modello	31
4.3.1 La mappatura delle aree a rischio	32
4.3.2 L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi	33
4.3.3 Il concetto di rischio accettabile	34
4.4 Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di Intellera	35
4.5 Le componenti del sistema dei controlli preventivi di Intellera	36
4.5.1 Caratteristiche generali del sistema dei controlli preventivi	36
4.5.2 Il Codice di comportamento	37

4.5.4	Il Codice di Condotta per le Terze Parti	37
4.5.5	Il Codice Etico	38
4.5.6	Sistema organizzativo	38
4.5.7	Sistema dei Poteri (procure e deleghe)	39
4.5.8	Procedure	40
4.5.9	Il sistema di controllo di gestione integrato e la gestione dei flussi finanziari	41
4.5.10	Informazione e formazione	42
5	L'Organismo di Vigilanza	44
5.1	Composizione, nomina e durata	44
5.2	Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità	45
5.3	Riunioni, deliberazioni e regolamento interno	46
5.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	46
5.5	Reporting nei confronti degli organi societari	47
5.6	Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza	48
5.6.1	Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza	48
5.6.2	Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello	50
5.6.3	Whistleblowing	51
5.7	Raccolta e conservazione di informazioni	53
5.8	Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	53
5.9	Autonomia operativa e finanziaria	53
5.10	Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	53
6.	Il Sistema Sanzionatorio	54
6.1	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	55
6.2	Definizione di "violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	56
6.3	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati	56
6.4	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei dirigenti (non soci)	58
6.5	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione	59
6.6	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei soci (persone fisiche)	60
6.6.1.	Soci Consiglieri di Amministrazione	61
6.7	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei sindaci e del soggetto che svolge in controllo contabile	61
6.8	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera	61

6.9 Sistema Sanzionatorio per ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni	62
6.10 Registro	63

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica

Il **Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231** (di seguito, in breve, anche "**Decreto 231**", "**Decreto**" o "**DLgs 231/2001**"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica (di seguito, in breve, anche "enti") per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

In particolare, il Decreto prevede una responsabilità diretta dell'ente (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, ed in particolare da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "**soggetti in posizione apicale**" o "**Soggetti Apicali**");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui alla lettera precedente (c.d. "**soggetti in posizione subordinata**" o "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, è opportuno rilevare che, secondo un orientamento dottrinale consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi - Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi - Baggio - Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata - quindi estraneo alla Struttura Organizzativa aziendale - è stato considerato soggetto sottoposto.

### 1.1.1 Natura e carattere della responsabilità amministrativa

Secondo quanto previsto dall'impianto del Decreto 231, **la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore.**

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità dell'autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

### 1.1.2 Il principio di legalità

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il **principio generale di legalità** nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il principio di riserva di legge comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il principio di irretroattività della legge sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il divieto di analogia impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

### 1.1.3 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Con riferimento ai **criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato**, la norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;

- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di **concorso di persone nel reato**: art. 110 c.p.), **non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica**, prevista dalla legge penale, ma **è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato**.

Considerata la natura delle attività svolte dalla Società, l'ipotesi del concorso di persone nella commissione del reato - oggetto di specifica e più diffusa trattazione nel prosieguo - è tenuta in particolare considerazione nella costruzione del Modello e nella definizione delle misure di prevenzione.

Con riferimento ai presupposti e alle fattispecie da cui possa scaturire la responsabilità dell'ente per i reati colposi (in particolare i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotti dalla L. 123/2007 e successivamente modificati dal Testo Unico n. 81/08 ed il reato di inquinamento colposo provocato dalle navi, previsto dalla Legge 202 del 6 novembre 2007, introdotto dal Decreto Legislativo n.121 del 7 luglio 2011), bisogna far riferimento alla sola condotta dell'autore in termini di violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'ente: soggetto attivo di tale tipologia di reati colposi può quindi diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione.

Nel caso di **reati presupposto colposi, il requisito dell'interesse o del vantaggio dell'ente non va ricollegato all'evento bensì alla condotta penalmente rilevante della persona fisica** e, per poter andare esente da responsabilità, l'ente deve essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal Soggetto Apicale o Sottoposto è stata posta in essere nonostante la preventiva adozione di un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e specifiche, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

#### 1.1.4 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto 231 individua i criteri soggettivi di imputazione dell'ente, secondo cui, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, **non è sufficiente la sola riconduzione del reato all'ente sul solo piano oggettivo, ma occorre potere anche formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente** medesimo.

In particolare, le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «Modello di organizzazione e gestione» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

#### 1.1.5 I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti

L'art. 2 del DLgs 231/2001 stabilisce che l'ente non può essere ritenuto responsabile in relazione a un reato per il quale non è espressamente prevista la sua responsabilità.

Il catalogo dei reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità dell'ente comprende varie categorie di illecito, il cui elenco dettagliato è riportato nel documento **"Appendice - Dettaglio dei reati contemplati dal Decreto"**.

Sono riportate di seguito le macro-categorie di illeciti penali<sup>2</sup> richiamate dal Decreto:

---

<sup>2</sup> Per l'elenco completo e aggiornato dei reati si veda l'Appendice al MOG.

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto, aventi oggetto rispettivamente “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” e “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio”, modificati dalla Legge 6 novembre 2012 n.190, dalla Legge 17 ottobre 2017 n.161, dalla Legge 9 gennaio 2019 n.3 e da ultimo dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n.75);
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409, di conversione del Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350, e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e successivamente integrato dalla legge n.190 del 6 novembre 2012 e da ultimo modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69);
- **Reato di false o omesse dichiarazioni** (Artt. 54, 55 e 29 D.Lgs. n. 19/2023): le norme introducono il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare che punisce chiunque, al fine di fare apparire adempiute le condizioni per il rilascio del certificato preliminare, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti. La norma opera espresso rinvio all’art. 29 del Decreto che disciplina il c.d. “certificato preliminare” e, in particolare, gli adempimenti richiesti ai fini del suo rilascio: il notaio provvede su richiesta della società italiana partecipante alla fusione verificando il regolare adempimento degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione dell’operazione; in caso di esito positivo, ne dà attestazione nel certificato. Laddove a tal fine venga posta in essere una delle condotte di falsificazione od omissione previste dalla norma, il rischio è di incorrere nella pena della reclusione da sei mesi a tre anni, cui si aggiunge – in caso di condanna a pena non inferiore a otto mesi (due soli in più del minimo edittale) – l’applicazione della pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi ex art. 32-bis c.p. In particolare, l’art. 55 del medesimo decreto aggiunge “1. All’articolo 25-ter, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, la lettera “...s-ter) per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote”. Per «operazione transfrontaliera» si intende una trasformazione, fusione o scissione alla quale partecipano o dalla quale risultano una o più società regolate dalla legge italiana e almeno una società regolata dalla legge di uno Stato appartenente all’Unione europea.



- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti 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 9.12.1999** (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente modificato dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199);
- **Abusi di mercato o "Reati di Market Abuse"** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n.62);
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 n.123 e successivamente modificato dall'art.300 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n.81);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", successivamente integrato dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186);
- **Reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla Legge n.48 del 18 marzo 2008);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica");
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia");
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 116, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.121 del 7 luglio 2011, recante l'Attuazione delle direttive 2008/99/CE sulla tutela penale

dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", successivamente modificato dalla L. 22 maggio 2015, n. 68);

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);
- **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017");
- **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 Decreto, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39);
- **Reati tributari** (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto, introdotto con la L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75);
- **Contrabbando** (Art. 25 sexiesdecies del Decreto, introdotto con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75).

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del **tentativo**.

La struttura del tentativo, (ex art. 56 del cod. pen.) è articolata sul compimento di atti idonei (ossia diretti in modo non equivoco) a commettere un delitto e sul mancato compimento (perfezionamento) dell'azione o sulla mancata verifica (produzione) dell'evento.

La disciplina che il DLgs 231/2001 dedica all'istituto del tentativo è intrinsecamente – e necessariamente – collegata alla fattispecie di cui al primo comma dell'art. 56.

Si stabilisce infatti, per il caso in cui il reato da cui discende la responsabilità dell'ente si sia arrestato alla fase del tentativo, la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie o interdittive applicabili all'ente. Anche l'art. 26 del DLgs 231/2001 fa riferimento ai soli delitti, sulla scorta dell'esclusione, nella disciplina codicistica che costituisce il presupposto di quella di cui al DLgs 231/2001, della configurabilità del tentativo nelle contravvenzioni.

### 1.1.6 Il concorso di persone nel reato

In considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società, la stessa ha valutato positivamente l'opportunità di dedicare parte del Modello alla trattazione dei presupposti della responsabilità penale del professionista con particolare riguardo alla sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società, anche al fine di favorire al suo interno lo sviluppo di una specifica sensibilità sul tema<sup>3</sup>.

Difatti, un professionista potrebbe essere chiamato a rispondere per i reati eventualmente commessi nello svolgimento della sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli

---

<sup>3</sup> Il tema, infatti, è divenuto di grande attualità e rilevanza pratica a seguito di importanti pronunce giurisprudenziali che hanno affermato la responsabilità concorsuale del professionista in riferimento a reati c.d. "propri", vale a dire fattispecie di reato che possono essere commesse non da chiunque, ma solo da determinati soggetti individuati in base alla loro specifica qualifica o funzione.

amministratori di società/enti/organizzazioni clienti e la Società, a sua volta, potrebbe essere ritenuta responsabile ex DLgs 231/2001 se la commissione di tali reati sia stata funzionale ad un interesse della Società e/o abbia determinato un vantaggio in capo alla stessa.

In questo ambito, è utile chiarire quale sia la cornice giuridica che delimita eventuali forme di responsabilità penale in astratto ascrivibili al professionista di Intellera Consulting Spa.

Una prima ipotesi attiene al caso in cui il professionista sia chiamato a rispondere dei reati tipici degli organi societari. Ciò può verificarsi quando lo stesso abbia **esercitato i poteri tipici dell'amministratore di diritto** in maniera significativa e continuativa in almeno una delle strutture/direzioni aziendali e, perciò, venga considerato come un "amministratore di fatto".

In tale ipotesi, disciplinata dall'art. 2639, comma 1, cod. civ., il professionista, formalmente *extraneus*, risponde del reato come se fosse un *intraneus*.

Una seconda ipotesi riguarda il caso in cui il professionista non abbia esercitato i poteri tipici dell'amministratore ma **abbia espresso consigli tecnici che abbiano determinato o agevolato la commissione di reati da parte di altri**.

In questi casi, infatti, il contributo "punibile" del professionista è il concorso alla realizzazione degli illeciti mediante il trasferimento agli autori materiali delle proprie competenze tecniche.

Occorre quindi sottolineare quali sono i presupposti della responsabilità concorsuale disciplinata dagli art. 110 e seguenti del codice penale<sup>4</sup>.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre anzitutto che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verificazione del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi.

In altri termini, non basta che il concorrente (in questo caso il professionista) si limiti a condividere i propositi criminali altrui, ma occorre che effettivamente presti il proprio contributo, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione.

È da tenere presente, tuttavia, che la **responsabilità concorsuale** può configurarsi **anche nel caso in cui il professionista non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminali del proprio cliente, ma, abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti**.

È il caso, in altre parole, del professionista che, rappresentandosi per l'appunto la concreta possibilità che il cliente intenda realizzare un reato, nonostante tale previsione abbia agito ugualmente prestando il proprio contributo alla realizzazione del fatto. In questi casi si ricadrà in un'ipotesi di c.d. dolo "eventuale" che è comunque punita dall'ordinamento.

L'elemento soggettivo, oltre che rilevare ai meri fini dell'accertamento dell'intensità del dolo, può in realtà costituire lo spartiacque tra condotte che risulteranno punibili rispetto a quelle non punibili.

L'ordinamento giuridico, infatti, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il professionista mantiene un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato.

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'art. 110 cod. pen. "quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita".

Ne consegue che il **comportamento passivo** ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma **inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante** all'altrui realizzazione del reato - **non è punibile a titolo di concorso**.

In ogni caso, è bene ricordare come l'elemento psicologico del reato rappresenti un tema di difficile prova sul piano processuale e, di conseguenza, è necessario procedere ad una ponderata valutazione, caso per caso, di eventuali criticità che si dovessero riscontrare nello svolgimento dell'attività professionale.

### 1.1.7 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all'estero (contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

- a) **il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente** (nei termini già esaminati sopra);
- b) l'ente abbia la propria **sede principale nel territorio dello Stato italiano**;
- c) ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli **artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale** (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>5</sup>;
- d) sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del Codice Penale, e **nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto**.

### 1.1.8 La responsabilità 231 e i «gruppi» d'impresa

Il DLgs 231/2001 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno dei gruppi ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding.

Tuttavia, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme civilistiche) una di queste ben potrebbe, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca indirettamente in un vantaggio per un'altra società dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima.

---

<sup>5</sup> In particolare, secondo l'art.7 del Codice Penale, è punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati; 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano, 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge italiana.

Esiste, perciò, il rischio concreto della migrazione delle responsabilità nell'ambito delle singole entità appartenenti ad un gruppo.

In proposito, si parla di "risalita" della responsabilità quando nel reato commesso da un dipendente di una società controllata possa derivare una responsabilità della capogruppo, ovvero di "ricaduta" nell'ipotesi speculare in cui dal reato commesso in seno alla capogruppo derivi una responsabilità della controllata.

Un profilo di responsabilità di gruppo può porsi non solo nell'ambito del gruppo cosiddetto "verticale" (secondo la descrizione datane dall'art. 2359 del codice civile), ma anche nell'ambito del gruppo cosiddetto "orizzontale" cui partecipano con ruolo ed accordi paritetici più società.

Inoltre, nella realtà imprenditoriale attuale è frequente l'esistenza di forme di associazioni di imprese sostanzialmente assimilabili al gruppo in virtù della reciproca cointeressenza delle società coinvolte.

In generale, quindi, anche in caso di connessioni tra imprese che non siano definibili "gruppo" in senso tecnico si può giungere in sede interpretativa ad una estensione della responsabilità alle società comunque collegate.

In proposito, è utile richiamare le più recenti coordinate interpretative offerte dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, è oramai consolidato che per affermare la responsabilità ai sensi del DLgs 231/2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo non è sufficiente fare riferimento a un generico «interesse di gruppo».

Perché la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del DLgs 231/2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

(i) che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di una controllata sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altra parte;

(ii) che sia stato perseguito anche l'interesse della "holding" o dell'altra società facente parte del gruppo.

Occorre cioè che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che la società verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse e/o vantaggio consente infatti di immaginare che più società possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di una sola società; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del DLgs 231/2001).

Questi principi sono stati affermati una prima volta dalla pronuncia della Corte di Cassazione, n. 24583 /2011 (e riaffermati con la sentenza n. 52316 /2016).

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso alle società anche solo sostanzialmente collegate, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altra (od altre) società, e

- il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del DLgs 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato *de quo*.

### 1.1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che «*dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria*» inflitta all'ente «*risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune*».

La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i deficit organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Coerentemente, il Decreto sancisce la regola che, nel caso di «*trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto*». Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono, pertanto, irrilevanti per la responsabilità dell'ente: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, «*risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione*». Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli enti fusi e, ancor più, all'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'ente scaturito dalla fusione.

Per evitare che in questo modo si desse luogo a un'impropria dilatazione della responsabilità, si prevede che, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della realtà scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto - anche solo in parte - il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria,

nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## 1.2 Le sanzioni applicabili all'ente

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a) **Sanzioni pecuniarie;**
- (b) **Sanzioni interdittive;**
- (c) **Confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- (d) **Pubblicazione della sentenza.**

(a) La **sanzione pecuniaria** è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal Giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2° del Decreto).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Tali casi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

(b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo e, in particolare, solo ad alcune fattispecie delle seguenti tipologie di reati<sup>6</sup>:

- 1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);

---

<sup>6</sup> Per l'elenco completo si veda l'Appendice al MOG.



- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- 4) reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis del Decreto);
- 5) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- 6) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- 7) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- 8) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- 9) omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- 10) ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- 11) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- 12) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- 13) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto);
- 14) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- 15) reati tributari (art. 25- quinquiesdecies del Decreto);
- 16) contrabbando (art.25-sexiesdecies del Decreto).

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto, ossia:



- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>7</sup>.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"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 modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca"*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14 del Decreto).

In ipotesi particolari, disciplinate dall'art. 16 del Decreto, alcune sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

Il Legislatore ha successivamente precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Essa viene configurata sia nella sua forma diretta, sia nella sua forma "per equivalente", in vista di una più efficace azione di contrasto contro la criminalità del profitto, che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Essa opera, quando non è possibile ottenere il prezzo o il profitto con le forme della confisca tradizionale e

---

<sup>7</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del DLgs 231/2001, "si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

permette così di evitare che l'ente riesca comunque a godere illegittimamente dei proventi del reato ormai indisponibili per un'apprensione con le forme della confisca ordinaria.

La confisca prevista dagli artt.9 e 19 del DLgs 231/2001 si configura come sanzione principale, obbligatoria ed autonoma rispetto alle altre previste a carico dell'ente, e si differenzia da quella configurata dall'art. 6, comma 5, del Decreto, applicabile solo nel caso difetti la responsabilità della persona giuridica, la quale costituisce invece uno strumento volto a ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato presupposto, i cui effetti sono comunque andati a vantaggio dell'ente.

**(d) La pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Il Giudice può altresì disporre, quali misure cautelari:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

## 2. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa

### 2.1 Le caratteristiche ed i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, con riferimento a **reati commessi da "Soggetti in posizione apicale"** (o "Soggetti Apicali"), il Decreto prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (cd. "Organismo di Vigilanza" o "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per la prevenzione dei reati dei "Soggetti Apicali", il Modello deve:

- a) *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati";*
- b) *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire";*
- c) *"individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati";*
- d) *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli";*
- e) *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

Nel caso di **reati commessi da "Soggetti sottoposti all'altrui direzione"** (o "Soggetti Sottoposti"), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di questi ultimi.

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 e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso di reati dei commessi da "Soggetti Sottoposti" il modello deve prevedere *"in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"*.

Con riferimento alla sua efficace attuazione, si prevede:

- a) *"una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività";*
- b) *l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".*

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in tema di segnalazione di reati e di tutela del dipendente o collaboratore che segnala gli illeciti, il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto 231 ("Soggetti Apicali" e "Soggetti Sottoposti"), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies del Decreto, l'art.30 del DLgs 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- i. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- ii. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- iii. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- iv. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- v. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- vi. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- vii. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- viii. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di organizzazione e gestione deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

## 2.2 Le Linee Guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata **Confindustria** che, nel marzo del 2002, ha emanato delle specifiche Linee Guida ("**Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001**", di seguito anche "Linee Guida"), poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, nel marzo 2008 e, successivamente nel marzo 2014 e infine a giugno 2021<sup>8</sup>.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, la cui esigenza è stata determinata dalla necessità di adeguamento alle modifiche legislative che hanno introdotto nel corpus del Decreto 231 i reati societari, i delitti contro la personalità individuale, i reati di abuso di

---

<sup>8</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008; con riferimento agli aggiornamenti del 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014; con riferimento agli aggiornamenti del 2021, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" dell'8 giugno 2021).

informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di *market abuse*), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ecc.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo dette Linee Guida, i **passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio** possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti");
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'Ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio";
- **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la "descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari".

Le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo schematizzate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo integrato;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (ed in particolare ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa,
- formazione e addestramento,
- comunicazione e coinvolgimento,
- gestione operativa,

- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (c.d. "*Segregation of Duties*"), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione Intellera ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del DLgs 231/2001;
- della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del DLgs 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a giugno 2021<sup>9</sup>;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi al riguardo.

---

<sup>9</sup> È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione e gestione definito dall'impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

### 3. Il modello di governo ed il sistema organizzativo di Intellera Consulting Spa

**Intellera Consulting Spa** (di seguito in breve anche “**Intellera**” o “**la “Società”**”) è una società prevalentemente, ma non solo, dedicata alla fornitura di servizi a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

- A. servizi di consulenza direzionale, strategica, gestionale, organizzativa e servizi di organizzazione gestionale di aziende;
- B. servizi correlati alla creazione, sviluppo, gestione, mantenimento, vendita, acquisto o affidamento in *outsourcing* di piattaforme informatiche e tecnologiche, sistemi di interfaccia e software;
- C. servizi correlati alla vendita di licenze, alla creazione e al mantenimento di banche dati e alla fornitura di servizi di housing, virtual housing e system integration;
- D. assistenza e consulenza nell’analisi, implementazione e monitoraggio di modelli organizzativi che rispondano a logiche di compliance con norme giuridiche;
- E. servizi e assistenza nel campo degli appalti pubblici.

All’interno di Intellera sono state allocate le responsabilità per i processi e le attività che interessano la Società, nel cui svolgimento i relativi responsabili si possono avvalere dei servizi ricevuti da PricewaterhouseCoopers Services Srl e altre società del Network PwC (per esempio la Servizi Aziendali PricewaterhouseCoopers Srl) sulla base di apposito contratto di servizio (“G&A Service Agreement” o anche solo “G&A”).

Nel G&A sono regolamentati responsabilità, modalità e condizioni con cui Intellera si può avvalere nell’erogazione dei propri servizi delle risorse e delle competenze di PwC.

#### 3.1 Il modello di *governance* adottato da Intellera

Il modello di *governance* di Intellera Consulting Spa e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l’attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

##### 3.1.1 Le disposizioni statutarie

Lo Statuto di Intellera Consulting Spa prevede la presenza dei seguenti organi sociali:

###### **A) Assemblea dei Soci:**

L’Assemblea rappresenta l’universalità dei soci.

È competenza dell’Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

Costituiscono condizione per l’ottenimento e per la conservazione della qualifica di Socio da parte di una persona fisica:



1. non essere interdetto, inabilitato, incapace o condannato, eventualmente anche come pena accessoria, all'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o al divieto di svolgere attività professionale;
2. essere dipendenti della Società o essere partner di altra società della catena di controllo o svolgere – in favore della Società - attività di lavoro autonomo, su base contrattuale;
3. essere in grado di svolgere le attività obbligatorie previste dallo Statuto;
4. non trovarsi in una situazione di impossibilità, per qualunque motivo, a prestare la propria attività a favore della Società per un periodo continuativo (ovvero cumulativo nell'arco di due anni) superiori a dodici mesi (salvo che, alla scadenza, il partner provi all'organo amministrativo di poter riprendere regolarmente l'attività nell'immediato futuro).

## **B) Organo Amministrativo:**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 3 (tre) a un massimo di 9 (nove) membri.

L'assemblea ordinaria, in tale sede, stabilisce la durata della carica, la quale non può essere superiore a tre esercizi, e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. Gli amministratori sono rieleggibili.

L'assemblea ordinaria stabilisce la durata della carica, che non può essere superiore a tre esercizi con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. I membri dell'organo amministrativo possono essere anche non soci, rimangono in carica fino a revoca o dimissioni e sono rieleggibili. I membri dell'organo amministrativo devono essere in possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa applicabile per lo svolgimento delle attività sociali. Essi decadono dalla carica nei casi previsti dalla legge.

Qualora uno o più membri del Consiglio, che non costituiscano la maggioranza dei membri del Consiglio stesso, cessino dal proprio incarico prima della scadenza del mandato, gli amministratori rimasti provvedono alla sostituzione mediante cooptazione; l'amministratore o gli amministratori così nominati restano in carica fino alla successiva assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora l'assemblea non vi abbia provveduto, elegge tra i suoi membri il Presidente e può altresì nominare uno o più vicepresidenti.

La società è rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di sua assenza o impedimento, dal vicepresidente (ove nominato), nonché, se nominati, dagli amministratori delegati, in via tra loro disgiunta, per l'esecuzione delle deliberazioni del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, ove costituito, nonché per l'esercizio dei poteri loro conferiti e in giudizio.

Se per dimissioni o per altra causa venisse i) a cessare dalla carica il Presidente del Consiglio di Amministrazione oppure ii) a mancare la maggioranza degli Amministratori, l'intero Consiglio di Amministrazione si considererà decaduto. In tali ipotesi, dovrà essere convocata l'Assemblea, a cura del Presidente o, in caso di assenza o impossibilità, di un altro Amministratore, per provvedere alle nuove nomine; il Consiglio, nel frattempo, assicurerà la gestione ordinaria della Società.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e ha quindi facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti utili o opportuni per l'attuazione e il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto

riservano in modo inderogabile alla decisione dei soci e gli eventuali limiti posti ai loro poteri nell'atto di nomina da parte dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, in tutto o in parte, i propri poteri a uno o più dei suoi membri ovvero a un comitato esecutivo, ad eccezione di quei poteri che, a norma di legge, non possono essere delegati.

L'organo amministrativo può nominare direttori, inclusi direttori generali, così come procuratori per determinati atti o categorie di atti.

### **C) Organo di controllo:**

L'Assemblea dei soci nomina un Collegio sindacale e una Società di revisione incaricata delle attività di revisione legale.

Il Collegio sindacale è collegiale e composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti.

I poteri, le competenze, la durata e la composizione del Collegio sindacale e del revisore sono disciplinati, per quanto compatibili, dalle norme stabilite in materia di società per azioni.

### **3.1.2 Le scelte di governance adottate**

Alla luce delle disposizioni statutarie e tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire autonomia, efficacia ed efficienza operativa, si è proceduto alla nomina di:

- un Consiglio di Amministrazione composto da sette (7) membri, nel cui ambito sono stati individuati:
  - un Amministratore Delegato,
  - un Presidente esecutivo con delega all'internazionale e alla comunicazione,
  - un consigliere esecutivo con delega alle attività di Merge & Acquisition,
  - un Collegio Sindacale,
  - una Società di revisione.

## **3.2 L'assetto organizzativo di Intellera Consulting Spa**

La struttura organizzativa della Società, disegnata per perseguire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra i diversi attori e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

L'articolazione della struttura organizzativa di Intellera comprende:

- le **Linee (Mercati) cd. "verticali"**:
  - Pubblica Amministrazione Centrale 1 (PAC1)
  - Pubblica Amministrazione Centrale 2 (PAC2)
  - Pubblica Amministrazione Locale Nord (PALN)
  - Pubblica Amministrazione Locale Sud (PALS)
  - Health Sector
  - Private (Regulated Market e Utilities)

- le **Platform (Aree di Competenza)** a loro volta suddivise in 11 "**Horizontal**":
  - **Digital:** *IT Architecture & Solution, IT Strategy & Governance, Cybersecurity & Privacy, Data & Analytics*
  - **Transformation:** *Service Design & UX, People & Organization, Sourcing Strategy & Procurement, Finance & Reporting, Planning & PMO*
  - **Policy:** *Policy Analysis & PNRR, Managing Funds*
- i presidi **Go-to-Market + Fw Contracts, Alliances & partnerships, Workplace & People Experience e International**
- i presidi **Human Resources e CFO.**

Oltre alla figura del Partner, per il personale destinato allo svolgimento dei servizi professionali operano, secondo il modello professionale in vigore, nell'ambito del percorso di carriera manageriale, le seguenti figure aziendali, con specifiche responsabilità:

- Associate Partner;
- Director;
- Senior Manager;
- Manager;
- Senior Associate;
- Associate<sup>10</sup>.

Sono inoltre previste, nell'ambito del percorso di carriera tecnica, le seguenti figure:

- Technical Lead;
- Technical Manager;
- Senior Expert;
- Expert.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro (nel prosieguo del documento, in breve, anche "SSL"), la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e quindi gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il Datore di Lavoro;
- 2) il Dirigente Delegato per la Sicurezza;
- 3) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- 4) gli addetti al primo soccorso;
- 5) gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- 6) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

---

<sup>10</sup> Con riferimento all'attivazione di stage o tirocini, si aggiunga inoltre la qualifica Intern.

7) il Medico Competente;

8) i lavoratori.

## 4. Il Modello di organizzazione e gestione adottato da Intellera Consulting Spa

Intellera, al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto ed al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, si è dotata del presente Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito, in breve, anche "Modello"), che nei suoi aggiornamenti considererà i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e nelle attività aziendali nonché delle modifiche legislative intercorse.

Il Modello, adottato e in vigore, tiene conto della particolare forma organizzativa di Intellera, della sua struttura gerarchica e delle caratteristiche di attribuzione dei poteri e delle responsabilità, nonché dell'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali, unitamente alla disciplina e alle previsioni proprie del Decreto.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, direttive, policy, procedure, istruzioni operative e regole interne, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle Aree "a rischio-reato" e delle correlate attività sensibili, la costruzione ed il mantenimento di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno finalizzato alla prevenzione dei reati (di seguito, anche "Sistema dei Controlli Preventivi").

### 4.1 Finalità del Modello di Organizzazione e Gestione

Il presente Modello, predisposto da Intellera sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più elevata – in relazione alla natura delle attività svolte - la possibilità che siano commessi i reati, si fonda su di un sistema strutturato di atti e procedure organizzative, operative e di attività di controllo che, nella sostanza:

- a) disciplinano le modalità di comportamento da tenersi nello svolgimento delle varie attività aziendali, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto, lo verificano e lo documentano;
- b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - i) un sistema composto dal Codice Etico, Codice di Comportamento e Codice di Condotta per le Terze Parti e policy e procedure a regolamentazione dell'operatività aziendale;
  - ii) un sistema di deleghe e di poteri aziendali orientato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - iii) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati.

Le **finalità primarie del Modello** sono pertanto quelle di:

- i. prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ad eventuali condotte illegali;
- ii. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Intellera, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali ed amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Intellera;
- iii. informare tutti coloro che operano con Intellera che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- iv. ribadire che Intellera non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Intellera si attiene;
- v. individuare i comportamenti che sono condannati da Intellera, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività;
- vi. monitorare i settori di attività e i relativi rischi reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

## 4.2 Modalità di costruzione del Modello

Al fine di definire, e successivamente aggiornare, il Modello per prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto, sono state poste in essere le seguenti attività:

- definizione del Codice Etico contenente i valori e i principi etici della Società, strettamente correlati alla natura delle attività svolte, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello;
- analisi storica, finalizzata a identificare eventuali situazioni pregresse della Società in cui si siano verificati comportamenti non conformi alle regole/norme/procedure e/o fattispecie in cui si sia incorso in reati ex DLgs 231/2001;
- identificazione delle aree a potenziale rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, dei poteri e dei livelli autorizzativi previsti e della prassi in vigore;
- individuazione dei rischi potenziali e delle possibili modalità di commissione dei reati nell'interesse o a vantaggio della Società;
- valutazione e aggiornamento del Sistema dei Controlli Preventivi in modo da garantire:
  - la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate;

- l’attuazione e l’osservanza del principio di separazione delle funzioni;
- la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV” o semplicemente “Organismo”), al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione dei flussi informativi e di comunicazione verso l’Organismo di Vigilanza, tenendo conto anche dei risultati delle attività di analisi e dei flussi da attivarsi da parte di tale Organismo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto, di uno specifico sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- formalizzazione del presente Documento descrittivo del Modello;
- svolgimento di un’attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto della Società, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull’adesione alle stesse.

### 4.3 Attività propedeutiche alla definizione del Modello

Intellera ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto, affinché tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le attività connesse alla costruzione e al successivo aggiornamento del Modello sono state svolte dalla Funzione Risk & Compliance con il supporto dell’Organismo di Vigilanza. Successivamente alle attività di mappatura delle aree a rischio e all’identificazione e valutazione dei rischi e del Sistema di Controllo Interno finalizzato alla prevenzione dei reati, la Società ha redatto il proprio Modello.

Le attività di valutazione dei rischi e di analisi del Sistema dei Controlli Preventivi (inclusa la mappatura delle aree a rischio-reato) sono state svolte sia attraverso l’analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di approfondimenti con il personale.

Come atteso dalle best practices di riferimento e coerentemente con quanto atteso dalle Linee Guida di Confindustria, la costruzione e il successivo aggiornamento del sistema di gestione dei rischi ex DLgs 231/2001 si è articolato in alcune fasi principali:

- l’inventariazione degli ambiti aziendali a rischio;
- l’identificazione ed analisi dei rischi;
- la progettazione/integrazione/aggiornamento del Sistema di Controllo Preventivo.

Le suddette fasi principali hanno compreso le seguenti attività:

- l'identificazione, entro le fattispecie di reato contemplate dal Decreto, di quelle astrattamente applicabili e rilevanti per Intellera;
- la mappatura delle principali aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati (cd "Aree a Rischio-reato" o "Aree a rischio"), con indicazione delle relative attività sensibili e delle principali strutture organizzative interessate;
- l'analisi di fatti afferenti all'organizzazione potenzialmente riconducibili alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- la definizione delle principali potenziali modalità di realizzazione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- l'identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema dei Controlli Preventivi ai fini del suo adeguamento per poter ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

#### **4.3.1 La mappatura delle aree a rischio**

L'individuazione delle Aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di Intellera, risultato del processo di inventariazione degli ambiti aziendali a rischio e di identificazione dei rischi potenziali.

Tale attività è stata effettuata tenendo in considerazione ed analizzando il contesto della Società, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività della Società è stato possibile:

- identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto.

Come risultato di tale lavoro, è stato redatto un elenco completo delle principali Aree a rischio-reato.

Nell'ambito di ciascuna Area a Rischio sono state individuate nel dettaglio le "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto alle quali è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché i relativi soggetti coinvolti.

Per ciascuna fattispecie di reato rilevante, si è provveduto a identificare quelle che potrebbero essere astrattamente considerate come le principali potenziali modalità di realizzazione, tenendo in considerazione le attività a rischio identificate.

Nello svolgimento delle attività di mappatura delle aree a rischio, coerentemente con quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria e seguendo gli orientamenti giurisprudenziali, è stato



tenuto conto anche degli episodi che hanno interessato la vita della Società, anche con riferimento agli elementi oggetto di scissione da cui la stessa è stata costituita (c.d. "analisi storica").

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e alle aree a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto, nonché ai controlli previsti nella gestione dei processi a rischio, si rinvia alla Parte Speciale del Modello e alla sua Appendice.

### 4.3.2 L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi

A seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati, sono stati condotti approfondimenti finalizzati all'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la Società e alla relativa analisi del Sistema dei Controlli Preventivi, per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti - c.d. "As-is analysis" - e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. "Gap analysis".

L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi è stata effettuata per verificare in particolare:

- la previsione di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231;
- la previsione e l'adeguatezza di regole e procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto del generale principio di separazione dei compiti;
- la previsione di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- la previsione di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

L'analisi e la valutazione del Sistema dei Controlli Preventivi sono state espressamente mirate ai fini del Decreto ed è stata quindi documentata tenendo in specifica considerazione la presenza e le caratteristiche dei controlli preventivi ("protocolli") identificati dalle Linee Guida di Confindustria per ciascuna fattispecie di reato.

L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi della Società è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni**, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli;
- **separazione delle funzioni**, in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo. Tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale le unità organizzative e i diversi Responsabili hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla;

- **documentazione dei controlli**, in base al quale il sistema di controllo dovrebbe essere supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, approvazione, supervisione, ecc.

Alla luce della mappatura delle Aree a rischio e delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi, sono stati valutati i rischi residui, in termini di criticità/probabilità che l'evento-rischio si verifichi.

In linea generale, con riferimento al sistema dei Controlli Preventivi, si specifica che la Società è dotata di un sistema normativo-procedurale basato su un corpo articolato di regole formalizzate (policy, procedure, istruzioni operative), pubblicate sulla rete intranet aziendale, rese note e pubblicizzate anche attraverso specifiche attività di comunicazione e formazione.

#### **4.3.3 Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal Decreto, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati da Intellera.

#### 4.4 Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di Intellera

Il Modello è basato, oltre che sui principi e sulle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di Condotta e di Comportamento su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di Intellera.

Ai fini del presente Modello di Organizzazione e Gestione, si richiamano espressamente e integralmente gli strumenti già operanti nella Società, ivi incluse le procedure e norme di comportamento adottate in funzione dell'implementazione e del rispetto della normativa UNI EN ISO 9001:2015 relativamente agli ambiti oggetto di certificazione.

Il presente **Documento descrittivo del Modello** è costituito:

- dalla presente **"Parte Generale"**;
- da una **"Parte Speciale"**, contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione dei principi comportamentali e dei controlli preventivi previsti al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 ritenuti rilevanti per la Società;
- un**"Appendice"** nella quale sono riportate le singole fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 e le relative sanzioni applicabili agli enti.

Nella **"Parte Generale"**, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto, nonché la funzione del Modello della Società, sono sintetizzate le principali caratteristiche delle componenti del Sistema dei Controlli Preventivi adottato dalla Società, ossia:

- il **Codice Etico**, il **Codice di Comportamento** e il **Codice di Condotta delle Terze Parti**, alla base del Sistema di Controllo Interno della Società;
- il **sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi e presidi di controllo;
- il **sistema dei poteri (procure e deleghe)**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione di spesa;
- il **sistema di policy, procedure e istruzioni operative**, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività svolta;
- il **sistema di gestione e controllo integrato**, in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- la **comunicazione e formazione del personale** sugli aspetti del Modello.

La **"Parte Speciale"** riporta invece:

- i) i Principi generali di comportamento – intesi come doveri e obblighi – applicabili a tutte le Aree a rischio reato nonché alle singole categorie/famiglie di reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti per la Società;
- ii) le Aree a rischio-reato (ivi incluse quelle strumentali, ovvero caratterizzate da attività che possono assumere carattere di supporto o, appunto, strumentali, rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse, con particolare riguardo, ai reati contro la Pubblica Amministrazione e ai reati societari con specifico riferimento alla Corruzione tra privati e alla Istigazione alla corruzione tra privati);
- iii) i Reati presupposto astrattamente ipotizzabili;
- iv) le Attività sensibili;
- v) i principali soggetti/ruoli aziendali responsabili o coinvolti nell'esecuzione delle Attività sensibili;
- vi) i controlli preventivi previsti per le singole Aree a rischio-reato.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati contemplati dalla norma, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere una diversa rilevanza di uno o più dei reati contemplati dalla norma, o dovessero essere eventualmente introdotti dal Legislatore nuovi reati, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello.

Si ribadisce in ogni caso che **la Società condanna qualsiasi comportamento o condotta che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.**

Il Modello di Organizzazione e Gestione di Intellera è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura della Società o all'ampliamento o diversificazione delle attività svolte, così come in relazione ad eventuali differenti considerazioni sui rischi rilevanti.

## 4.5 Le componenti del sistema dei controlli preventivi di Intellera

### 4.5.1 Caratteristiche generali del sistema dei controlli preventivi

In aggiunta a quanto indicato nella Parte Speciale del Modello, la Società prevede il rispetto dei seguenti principi generali di controllo applicabili in tutte le Aree a Rischio:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congrua;

- **Separazione delle funzioni** ("*segregation of duties*"): nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati. I poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme aziendali (policy, procedure, istruzioni operative) deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo (incluse le relative autorizzazioni) devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

#### 4.5.2 Il Codice di comportamento

Il **Codice di comportamento** costituisce una base di riferimento per la vita quotidiana in azienda e una guida nel realizzarla al meglio. Esso riflette ed integra i cambiamenti che la società e il mondo del lavoro hanno intrapreso negli ultimi anni e che anche i professionisti Intellera devono realizzare.

Il Codice definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali Intellera si ispira per raggiungere i propri obiettivi, valori che i partner, i soci, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano ad osservare ed a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità; illustra e prevede, inoltre, le condotte e i comportamenti cui attenersi per il raggiungimento dei valori e degli obiettivi aziendali.

In particolare, il Codice di comportamento mira a raccomandare e promuovere valori quali:

- la professionalità che deve essere tenuta nell'ambito della fornitura dei servizi resi a favore dei clienti;
- la conduzione di affari con integrità;
- il rispetto, unitamente alla dignità, alla correttezza ed alla cortesia, da tenere nei confronti dei colleghi, dei clienti e di tutti coloro con cui si intrattengono rapporti di natura professionale;
- il rispetto dell'ambiente di lavoro, mantenendolo libero da discriminazioni di qualsiasi genere, da molestie e ritorsioni;
- l'impegno nel sociale, evitando di svolgere o partecipare ad attività che non rispettino i diritti umani.

Il Codice di comportamento, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello, è disponibile sulla intranet aziendale.

#### 4.5.4 Il Codice di Condotta per le Terze Parti

Il Codice di Condotta per le Terze Parti contiene gli standard minimi di integrità e di comportamento che Intellera si aspetta dalle Terze Parti con le quali fa business, dal loro

personale, e da chiunque altro al di fuori dalla loro organizzazione, richiedendo l'implementazione di policy, procedure e formazione, ove necessario, per garantire il rispetto di tale Codice.

Intellera riconosce che nessun Codice di Condotta è in grado di prevedere ogni situazione in cui le Terze Parti si possano trovare. Di conseguenza, il Codice non sostituisce la responsabilità delle Terze Parti di agire in buona fede e di cercare una guida per tenere comportamenti corretti in ambito lavorativo. Le Terze Parti, in questo senso, sono incoraggiate a cercare ulteriori indicazioni e supporto dai referenti di Intellera.

Il Codice di Condotta per le Terze Parti è disponibile sul sito internet e sulla intranet aziendale.

#### 4.5.5 Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta la summa dei valori in cui Intellera si riconosce e che la caratterizzano, ai quali si attiene nell'espletamento della propria attività, e la cui osservanza è imprescindibile per l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società stessa. I soci, i membri degli organi statutari, i procuratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, si impegnano ad osservare e, in via indiretta, a far osservare il Codice Etico, ai fornitori caratteristici, che contribuiscono alla catena del valore della Società, ai partner commerciali, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente operano in nome e per conto della Società. Inoltre, ai clienti è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice Etico da parte di Intellera e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto di affari.

Il Codice Etico della Società è disponibile sul sito internet e sulla intranet aziendali.

#### 4.5.6 Sistema organizzativo

Intellera Consulting Spa è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la definizione:

- delle responsabilità attribuite,
- dei contenuti delle singole posizioni,
- delle linee di dipendenza e riporto.

L'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità è gestita nella prospettiva di rispettare il principio di separazione delle funzioni ("*Segregation of Duties*") secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo ed in particolare secondo la logica per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi rileva/contabilizza, esegue operativamente e controlla l'operazione.

In generale, l'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate.

#### 4.5.7 Sistema dei Poteri (procure e deleghe)

Il sistema dei poteri (procure e deleghe) di Intellera costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.

Il principio cui Intellera ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tale scopo, la Società ha articolato il sistema interno di conferimento dei relativi poteri attraverso l'attribuzione di specifiche deleghe operative e procure, coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

A questo proposito, è opportuno precisare che la "delega" costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, facente parte del sistema organizzativo della Società.

Tale documento deve essere distinto dalla "procura" che, invece, consiste in un atto giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce specifici poteri di rappresentanza nei confronti di terzi (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la sottoscrizione di contratti di acquisto, di locazioni immobiliari, di operazioni bancarie, ecc.).

I principi ispiratori del sistema di attribuzione delle deleghe operative e procure sono di seguito sinteticamente riportati:

- separazione dei compiti fra coloro che svolgono fasi cruciali nell'ambito di un processo a rischio;
- attribuzione di poteri autorizzativi e di firma con soglie di approvazione delle spese definite e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- definizione e diffusione dei poteri all'interno dell'organizzazione aziendale, anche attraverso il sistema procedurale;
- tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- verifica periodica del rispetto dei poteri così come attribuiti attraverso un sistema di monitoraggio finalizzato ad accertare la conformità dell'operato del titolare della singola procura e/o delega con quanto in essa stabilito;
- dichiarazioni periodiche, con cadenza almeno annuale, con cui coloro che hanno ricevuto poteri confermino di avere agito in conformità ai poteri conferiti, nonché di avere rispettato i principi contenuti nel presente Modello e di non essere incorsi in situazioni di conflitti di interesse non debitamente comunicate;
- accertamento periodico dell'adeguatezza del sistema di attribuzione dei poteri, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività societaria.

Sempre con riferimento al sistema di attribuzione delle deleghe operative, e fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, ulteriori requisiti essenziali sono di seguito descritti:

- le deleghe operative devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata - nonché essere aggiornate da parte

dell'Organo Amministrativo di Intellera in conseguenza dell'eventuale evoluzione dell'attività aziendale;

- ciascuna delega operativa deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del soggetto delegato nonché la funzione aziendale a cui il delegato fa capo in via gerarchica;
- i poteri delegati devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ove applicabile, il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni gestionali conferite.

Per quanto attiene alle procure, e fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, i requisiti essenziali per il loro conferimento sono di seguito descritti:

- ogni soggetto destinatario del presente Modello che, per conto di Intellera, intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con i terzi deve essere dotato di idonea procura;
- ciascuna procura definisce in dettaglio i poteri conferiti al soggetto interessato. Il conferimento di ciascuna procura deve essere sempre seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della stessa procura, contenente il richiamo alle disposizioni del presente Modello;
- le procure devono essere coerenti e conformi con le relative deleghe operative conferite al singolo procuratore.

Il compito di provvedere tempestivamente agli adempimenti necessari e conservare copia di ciascun documento di conferimento dei poteri, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, è affidato al CFO. La medesima struttura, periodicamente, o tempestivamente in caso di variazioni, provvede alla comunicazione a tutti gli interessati delle procure in essere.

I contenuti dei poteri conferiti e delegati, così come ogni successiva modifica, sono tempestivamente portati all'attenzione di tutti gli interessati.

#### 4.5.8 Procedure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha messo a punto un insieme di procedure.

Le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati.

Per quanto si riferisce alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione delle informazioni aziendali sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività sociali, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;



- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Sulla intranet della Società sono riportate le procedure interne vigenti sia a disciplina dello svolgimento dei servizi professionali sia con riferimento ai processi di supporto cui il personale della Società deve attenersi nello svolgimento delle attività.

#### **4.5.9 Il sistema di controllo di gestione integrato e la gestione dei flussi finanziari**

Il sistema di controllo di gestione di Intellera prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività della Società, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

Per conseguire tali obiettivi, il processo di pianificazione, debitamente formalizzato, assicura:

- la partecipazione di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta a garantire una adeguata segregazione delle funzioni e un costante monitoraggio di eventuali scostamenti;
- l'adozione di modalità corrette e omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative di spesa;
- l'adozione di eventuali piani al fine di identificare gli interventi correttivi.

L'operatività aziendale è regolata attraverso la predisposizione di un documento preliminare quantitativo e qualitativo sufficientemente dettagliato (budget), da consentirne il successivo utilizzo come strumento di controllo della gestione e per definire l'ambito di esercizio dei poteri. Per impegni eccedenti il budget è prevista la comunicazione preventiva all'Assemblea, per le opportune valutazioni. È inoltre prevista la produzione di reportistica periodica di informazione ai soci.

Le attività correlate al controllo di gestione garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra i ricavi conseguiti e le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione. La gestione dei flussi finanziari deve avvenire nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione emergano scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa non debitamente motivati, il CFO è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento al DLgs 231/2001 e ai reati presupposto, in affiancamento agli indicatori di attuazione del Modello e ai flussi informativi in merito a cambiamenti rilevanti nell'organizzazione, sono inoltre identificati specifici indicatori di anomalia (cd. "red flag") in merito alle Aree a Rischio identificate, per cui è prevista regolare informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

#### 4.5.10 Informazione e formazione

Ai fini della efficacia del Modello, Intellera ritiene necessario garantire una **corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta** ivi contenute sia nei confronti dei propri soci, amministratori e dipendenti, sia dei collaboratori esterni e soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con Intellera. Detto obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda o siano di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree a Rischio e nelle correlate attività sensibili.

Tutti i nuovi assunti ricevono, assieme alla lettera di assunzione, un'informativa in merito al Decreto ed al Modello adottato da Intellera.

Sulla intranet aziendale è, inoltre, dedicata una specifica sezione relativa al Modello. Tale sezione viene aggiornata periodicamente a cura della Funzione Risk & Compliance.

Sono inoltre previste, a seguito di eventuali aggiornamenti del Decreto e/o modifiche del Modello, adottato da Intellera, specifiche comunicazioni a tutti gli interessati nonché all'OdV.

Ai fini di una adeguata attività di informazione, la funzione Risk & Compliance coordina tutte le attività correlate alla diffusione del Modello.

Le attività di formazione sono supervisionate dalla funzione Human Resources e possono essere indirizzate operativamente anche mediante il supporto di soggetti terzi

Le attività di comunicazione (informazione e formazione) relative al Modello prevedono quanto segue:

##### **A) Personale dirigente e con funzioni di rappresentanza**

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un corso iniziale e di sessioni di aggiornamento periodiche, anche "on line". La partecipazione a tali iniziative di formazione deve essere formalmente registrata.

##### **B) Altro personale**

La formazione/informazione per la restante tipologia di personale avverrà:

- attraverso un'informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- attraverso note informative interne;

- per il personale destinato allo svolgimento dei servizi professionali, tramite apposite sessioni formative anche all'interno dei corsi di formazione periodici, anche nella modalità "on line".

A tale proposito, con riferimento ai contenuti del Modello, del Codice Etico, del Codice di Condotta, del Codice di Comportamento e più in generale delle procedure aziendali l'Organismo di Vigilanza, per il tramite della funzione Risk & Compliance, somministra periodicamente al collettivo aziendale, o a parte di esso in base a precise valutazioni e/o esigenze, un questionario finalizzato alla verifica della conoscenza dei documenti citati e alle esigenze e peculiarità del contesto aziendale, nonché alla sua effettiva consistenza.

Il questionario sarà sempre somministrato anche ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

### **C) Informativa ai soggetti che intrattengono rapporti con Intellera**

Viene fornita apposita informativa sull'adozione Modello ai soggetti che intrattengono rapporti di natura contrattuale con Intellera - quali, a mero titolo esemplificativo, collaboratori professionali, free lance, consulenti, partners in *joint venture* o facenti parte di Raggruppamenti Temporanei d'Impresa / Associazioni Temporanee d'Impresa a cui Intellera aderisce, fornitori, ecc.

La Società provvede ad inserire negli accordi stipulati con i soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera specifiche clausole al fine di consentire a Intellera la facoltà di risolvere i rapporti contrattuali a fronte di comportamenti che integrino fattispecie di reato ex DLgs 231/2001 ovvero di violazioni dei principi di comportamento e delle condotte attese dal Modello e/o del Codice Etico commesse dai suddetti soggetti.

Ai fini di una migliore attività di informativa nonché nell'ottica di un ulteriore rafforzamento dei principi di trasparenza, la Società provvede, inoltre, a diffondere nei confronti dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera il Codice Etico e un estratto dei contenuti del Modello, disponibili sul sito internet della Società.

## 5 L'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il Decreto, all'art. 6 lettera b), prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso. L'Organo Amministrativo di Intellera ha, pertanto, individuato l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), regolandone la composizione e richiamando le responsabilità in coerenza con le previsioni del Decreto.

### 5.1 Composizione, nomina e durata

Tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e delle caratteristiche organizzative della Società, l'OdV di Intellera ha una struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. È altresì in capo all'Organo Amministrativo la nomina del Presidente tra i componenti dell'OdV.

L'OdV di Intellera è un organo collegiale i cui componenti sono individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società tra professionisti aventi le seguenti caratteristiche:

- esperti in tematiche aziendali e nella verifica del Sistema di Controllo Interno e dei rischi aziendali, ovvero
- esperti con competenze in materia legale, con specifiche competenze in relazione al Decreto 231 e alle attività svolte dalla Società.

Più in generale, i componenti vengono individuati in modo da soddisfare nel complesso dell'organismo definito i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione e di garantire la conoscenza delle peculiarità dell'organizzazione.

In particolare, l'individuazione dell'OdV di Intellera, effettuata tenendo in considerazione quanto statuito dal Decreto 231 e atteso dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle best practices di riferimento, è improntata a soddisfare ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto è previsto:
  - (a) che le attività di controllo svolte dall'OdV non siano sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
  - (b) che i componenti dell'OdV siano professionisti esterni;
  - (c) che, a garanzia del principio di terzietà, l'OdV riporti direttamente all'Organo Amministrativo, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai componenti dell'Organo di Controllo;
  - (d) che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, né partecipi a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
  - (e) che l'OdV abbia disponibilità di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
  - (f) che le regole di funzionamento interno dell'OdV siano definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto è previsto che i professionisti componenti l'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di specifiche competenze ed esperienze sia sotto il profilo dell'attività di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle conoscenze

giuridiche e possano, qualora ritenuto necessario, avvalersi di competenze specifiche esterne all'Organismo;

- **continuità di azione**, in quanto è previsto che l'OdV sia un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello. All'Organismo, inoltre, è riservato uno specifico budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività e sono conferiti allo stesso tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza.

La durata dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina ed i suoi membri sono rieleggibili da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa e decadono automaticamente in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumerne la carica.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvede alla nomina dei componenti necessari per la reintegrazione dell'OdV.

I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo, che provvede alla nomina del nuovo Presidente.

L'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo; in caso di sua inerzia, l'OdV si può rivolgere all'Organo di Controllo o all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

## 5.2 Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV **soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di specifiche professionalità**. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

L'Organo Amministrativo valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo possiedano i **requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi**.

In ogni caso, la selezione dei componenti dell'OdV deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello.

Costituiscono **cause di ineleggibilità e/o decadenza** dei componenti dell'OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

### 5.3 Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza è demandata allo stesso organismo, il quale può definire gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.

È pertanto responsabilità e facoltà dell'OdV dotarsi di un **Regolamento interno** disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV è tenuto a riunirsi almeno 4 volte l'anno, nel rispetto del principio di continuità d'azione, e redigere apposito verbale delle riunioni;
- le deliberazioni devono essere assunte a maggioranza.

### 5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per lo svolgimento delle attività correlate a tali funzioni, l'OdV può avvalersi del supporto di strutture preposte ad attività di controllo e verifica della Società nonché di consulenti esterni.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

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

- a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali al rispetto del Modello;

- segnalare ai responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali gli aspetti rispetto cui ritenga debbano essere apportate correzioni o modifiche;
  - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni/unità organizzative;
- b) qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, è compito dell'OdV attivarsi per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV può inoltre effettuare, senza preavviso, controlli sull'effettiva osservanza del Sistema dei Controlli Preventivi previsto.

## 5.5 Reporting nei confronti degli organi societari

Annualmente, l'OdV è tenuto a presentare all'Organo Amministrativo, all'Assemblea dei Soci, nonché all'Organo di Controllo, una relazione scritta che evidenzi:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- l'attività da svolgersi nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV è tenuto a relazionare per iscritto all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo in merito:

- a. lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano delle attività, motivandoli;
- b. gli esiti delle attività di monitoraggio in merito all'attuazione del Modello, ovvero i risultati delle attività di verifica sugli atti e sulle procedure di cui al presente Modello, evidenziando eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di verifica;
- c. eventuali violazioni del Modello riscontrate, da riportare immediatamente all'Organo Amministrativo.

L'OdV può, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a. comunicare per iscritto, ai referenti dei processi aziendali, i risultati delle verifiche svolte, qualora dalle stesse emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, è opportuno che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa

tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;

- b. segnalare per iscritto ai soggetti interessati eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - i) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo, richiedendo anche il supporto dei soggetti aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

È compito dell'OdV notificare all'Organo Amministrativo eventuali significativi ritardi nell'implementazione delle azioni correttive individuate dalle strutture aziendali. In ogni caso, l'OdV è tenuto a comunicare senza indugio all'Organo Amministrativo le eventuali violazioni delle norme contemplate dal Modello che possano comportare un coinvolgimento della Società in procedimenti amministrativi ex DLgs 231/2001.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto l'Organo di Controllo, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora riscontri una violazione che riguardi i vertici dell'Azienda, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio o da un Consigliere di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'OdV e l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso.

## 5.6 Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

### 5.6.1 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva attuazione del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che possano rendere eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo ovvero da parte dei responsabili delle strutture organizzative aziendali le informazioni richieste dallo stesso Organismo e le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello, nonché le anomalie o atipicità al riguardo riscontrate.

A tale proposito, le informazioni da fornire sistematicamente all'OdV e la relativa periodicità sono disciplinate nell'apposita procedura "**Flussi informativi verso l'OdV**" della Società. In ogni caso, è riservata all'OdV la facoltà di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.



Devono in ogni caso essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso.

A questo riguardo, devono essere trasmesse senza indugio informazioni relative a situazione di rischio reale o potenziale di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, tra cui a titolo esemplificativo:

- a. notizie di diretta rilevazione, ovvero riportate da altri, in merito a possibili violazioni, o tentativi di violazione, di quanto indicato nel Modello, nel Codice Etico e, in generale, nelle procedure e regole aziendali;
- b. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che coinvolgano la Società, per i reati di cui al Decreto;
- c. comunicazioni interne ed esterne riguardanti il personale della Società relative a qualsiasi situazione che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto;
- d. richieste d'assistenza legale inoltrate da partner, soci, amministratori, dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- e. notizie relative a procedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti del personale, delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- f. eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- g. eventuali richieste di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per ottenere un indebito vantaggio.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Intellera che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative alla commissione o alla possibile o tentata commissione di reati rilevanti ai sensi del DLgs 231/2001 che interessino la Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Modello (anche rinvenibili nelle altre sue componenti, inclusi il Codice Etico, il Codice di Condotta per le terze parti, il Codice di Comportamento, le procedure aziendali) sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Si precisa inoltre che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art.6 del Decreto, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art.2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

## 5.6.2 Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello

La comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a "pratiche" non in linea con il Modello e le sue componenti può avvenire tramite posta ordinaria all'indirizzo "Organismo di Vigilanza 231 Intellera c/o Intellera Consulting Spa, Via G. De Castilia, n.23 – 20124 Milano" oppure attraverso l'indirizzo dedicato di posta elettronica [odv@intelleraconsulting.com](mailto:odv@intelleraconsulting.com). Nel caso di potenziale whistleblowing, l'e-mail da utilizzare è quella del Presidente dell'OdV [andreapavone.ap@gmail.com](mailto:andreapavone.ap@gmail.com) e il canale esterno messo a disposizione dall'ANAC, il cui link è reperibile sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale di Intellera. Maggiori dettagli al riguardo sono forniti nella specifica procedura aziendale e nel successivo paragrafo 5.6.3.

È inoltre attiva la **Ethics Helpline** attraverso cui è possibile per le risorse Intellera e per i terzi presentare un'istanza, un quesito o una segnalazione all'indirizzo e-mail [Ethics\\_helpline@intelleraconsulting.com](mailto:Ethics_helpline@intelleraconsulting.com) oppure avere un colloquio di persona con l'Ethics Task Force. Sul sito internet e sulla intranet aziendali è disponibile un form specifico, utilizzabile anche in forma anonima.

Ulteriori segnalazioni sono inoltre possibili qualora si ritenga che qualcuno dei dipendenti di Intellera non operi in maniera coerente con i principi previsti dalla norma SA8000 (Responsabilità Sociale) e dalla norma ISO 30415 (Diversità e Inclusione) e dalla norma UNI/PDR 125 (parità di genere): in tali casi è possibile compilare e inviare il form disponibile nella Intranet aziendale e nel sito istituzionale, descrivendo liberamente tali comportamenti. Quanto dichiarato verrà trattato dal Social Performance Team in maniera assolutamente anonima, attraverso lo specifico canale della SA8000.

Le segnalazioni pervenute all'Ethics Task Force e al Social Performance Team e ritenute rilevanti ai sensi del DLgs 231/2001 sono inoltrate senza indugio all'Organismo di Vigilanza.

Parimenti per le segnalazioni pervenute in materia di corruzione, istituito ai sensi della ISO 37001. Si rinvia alle specifiche politiche e procedure disponibili nella intranet e nel sito istituzionale della Società.

Intellera si impegna affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

---

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nei confronti di chi effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto 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.

### 5.6.3 Whistleblowing

Quanto all'istituto del whistleblowing (già disciplinato dal legislatore con la legge 190/2012 per il settore pubblico), esteso anche ai privati ad opera del DLgs n. 231/2001, si evidenzia che l'intera materia delle segnalazioni interne è stata più di recente interessata dal DLgs n. 24/2023 che ha anche novellato l'art. 6, comma 2-bis, del DLgs n. 231/2001<sup>12</sup>.

La normativa è ora strutturata in modo da richiedere ai destinatari di

- definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative, affidando la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
- definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni;
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- implementare misure tecniche che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e

---

<sup>12</sup> Il comma 2-bis del citato art. 6 ora così recita: *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Il decreto Legislativo n. 24/2023 ha abrogato i commi 2-ter e 2-quarter del citato articolo 6 del DLgs n. 231/2001 (commi inseriti dall'art. 2, L. 30.11.2017, n. 179 con decorrenza dal 29.12.2017, poi abrogati dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).

della relativa documentazione e regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;

- predisporre, pertanto, policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
- fornire inoltre informazioni chiare e facilmente accessibili riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare segnalazioni esterne. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione. In aggiunta, il decreto prevede che, qualora l'organizzazione pubblica o privata sia dotata di un proprio sito internet, tali informazioni vengano rese note in una sezione dedicata del suddetto sito;
- comunicare al segnalante la presa in carico della segnalazione, mediante "avviso di ricevimento" da rilasciare entro sette giorni dalla ricezione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- assicurarsi che, alle informazioni fornite ai sensi della normativa in materia di whistleblowing, sia affianchino le informazioni in merito al trattamento dei dati del segnalante e di tutte le altre persone coinvolte nel processo (quali i soggetti segnalati e i c.d. "facilitatori"), ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati persona;
- prevedere la prevenzione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e aggiornare il codice sanzionatorio (art. 21 DLgs n. 24/2023).

Intellera Consulting SPA ha già implementato una procedura ad hoc per la gestione del whistleblowing, che continua ad essere utilizzata previo allineamento al nuovo contesto normativo. L'OdV periodicamente monitora le eventuali segnalazioni, provvedendo alla relativa gestione nei tempi e nei modi di cui alla procedura e alle disposizioni di legge e regolamentari, avvalendosi, se del caso, della consultazione di terzi, previo consenso del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Più in generale, le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'OdV stesso e non impongono all'OdV una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi attivarsi, fatte salve le circostanze previste da specifiche norme e regolamenti.

Intellera si impegna affinché l'OdV e ciascuno dei suoi membri, nonché le risorse di cui lo stesso si può avvalere per l'espletamento delle attività di verifica (siano questi soggetti interni che esterni alla società) non subiscano da parte della Società stessa o dai suoi dipendenti, conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta. Per ulteriori dettagli si rinvia al capitolo "Sistema sanzionatorio".

## 5.7 Raccolta e conservazione di informazioni

Ferma restando la piena autonomia e libertà d'azione dell'Organismo, la Società può individuare un referente incaricato di agevolare l'attività dell'OdV nell'espletamento dei suoi compiti.

Le informazioni, segnalazioni, report che vengono inviati all'OdV sono conservati dall'OdV stesso in un apposito archivio il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

## 5.8 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV, si evince come ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

Intellera potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio specifiche forme di assicurazione.

## 5.9 Autonomia operativa e finanziaria

Al fine di dotare l'OdV di effettiva autonomia e capacità, è previsto che:

- a) le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza delle attività svolte, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello stesso;
- b) l'OdV, al fine di ottenere, ricevere e raccogliere ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività, abbia libero accesso presso tutte le funzioni/unità organizzative della Società e conseguentemente presso tutto il personale delle stesse, senza necessità di ottenere di volta in volta alcun consenso.

Infine, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie di cui l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del reporting periodico.

## 5.10 Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo può riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

## 6. Il Sistema Sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività e l'efficacia del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono "introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Intellera in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il Sistema Sanzionatorio:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi di:
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto,
  - violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni correlate al Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
  - violazioni delle misure di tutela di chi effettua segnalazioni,
  - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate,

il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;

- prevede una procedura di contestazione delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio stesso;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione delle sanzioni irrogabili in relazione ai destinatari;
- è coerente con le regole aziendali in materia di violazione delle procedure organizzative interne.

In particolare, il presente Sistema Sanzionatorio è rivolto:

- a. alle persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo di Intellera oppure ai suoi eventuali liquidatori;
- b. alle persone sottoposte alla direzione e/o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;

- c. in via indiretta (tramite apposite clausole contrattuali) a tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali sia a carico dell'autore dell'illecito, che a carico di Intellera, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Intellera in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

## 6.1 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, osservando i seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato a Intellera, ai clienti o a terzi in ordine all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline connesse alla posizione di lavoro occupata dal soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento tenuto dal soggetto destinatario del Modello nei confronti di Intellera, di altri lavoratori e/o di terzi nonché di precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano contribuito nel determinare la violazione.

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

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 (di seguito "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

Data l'autonomia della violazione del Modello rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con lo stesso, come effettuata dalla Società, potrà non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale e/o amministrativa.



## 6.2 Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” correlata al presente Modello:

- la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni correlate al Modello, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni correlate al Modello, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la violazione delle misure di tutela a garanzia del segnalante di condotte illecite e/o non conformi a quanto previsto dal Modello;
- l’effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all’art.6 del Decreto, il perseguimento dell’interesse all’integrità dell’ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all’art.2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l’obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all’organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

## 6.3 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati, dipendenti di Intellera, in violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Intellera che non rivestono la qualifica di Dirigenti sono quelli previsti dagli articoli 225 - 227 del Contratto Collettivo Nazionale del Commercio del 18 Luglio 2008 e successive modificazioni, integrazioni e rinnovi (di seguito il “CCNL”), nonché dalle eventuali normative speciali e dalle disposizioni vigenti applicabili, nel rispetto dell’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:



- **biasimo** inflitto verbalmente o per iscritto in relazione alla gravità del fatto compiuto;
- **multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- **sospensione** dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- **licenziamento** disciplinare con o senza preavviso, in relazione alla gravità del fatto compiuto.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di Intellera nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Intellera ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da Intellera stessa come illeciti disciplinari, sono:

- i) prima violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello a titolo colposo;
- ii) seconda violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello a titolo colposo;
- iii) violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello, a titolo doloso;
- iv) violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare, può essere punito con sanzione:

- a) del biasimo inflitto verbalmente o per iscritto, in relazione alla gravità del fatto compiuto, il lavoratore che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- b) della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, il lavoratore che commetta, in relazione alla gravità del fatto compiuto, l'illecito di cui al punto sub ii);
- c) del licenziamento disciplinare con o senza preavviso, in relazione alla gravità del fatto compiuto, il lavoratore che commetta l'illecito sub iii) e sub iv).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Intellera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

La responsabilità di accertare l'illecito e di irrogare le sanzioni è affidata alla funzione Human Resources, sentito il responsabile dell'autore dell'illecito relativamente alle infrazioni, anche mediante il supporto di soggetti terzi alla Società.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui agli articoli 225-227 del CCNL ed all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili.

#### **6.4 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei dirigenti (non soci)**

Presupposto il carattere fiduciario che caratterizza il rapporto tra Intellera ed i suoi Dirigenti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione, da parte degli stessi, delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti dei Dirigenti di Intellera sono quelli previsti dalla normativa, dalle disposizioni applicabili, dal CCNL per i Dirigenti del Settore Commercio del 18 Luglio 2008 e successive modifiche e per i Dirigenti del Settore Industria del 25 Novembre 2009 e successive modifiche e da quanto ivi previsto. Segnatamente, possono consistere in:

1. ammonizione scritta;
2. licenziamento disciplinare.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di Intellera nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio comportamenti sanzionabili nei confronti dei Dirigenti di Intellera, in quanto ritenuti e riconosciuti da Intellera come illeciti sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In particolare, può essere punito con sanzione:

- a) dell'ammonizione scritta, il Dirigente che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- b) del licenziamento disciplinare, il Dirigente che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Intellera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l'illecito, nonché di contestare ed irrogare le sopra elencate sanzioni, informato l'Organismo di Vigilanza, è affidato al People Lead.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione anche all'Organo Amministrativo.

## 6.5 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione

Presupposto l'obbligo di diligenza con cui i Consiglieri di Amministrazione devono adempiere ai propri obblighi che discendono loro dalla legge e dallo Statuto della Società vigente (da ora in avanti "Statuto della Società") e che caratterizza il rapporto tra gli stessi e Intellera, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, e fatte salve le azioni di responsabilità previste dal Codice Civile, sempre comunque esperibili quando ne ricorrano i presupposti di legge, i provvedimenti sanzionatori irrogabili nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione di Intellera, sono:

1. ammonizione scritta;
2. revoca dall'ufficio oltre il risarcimento danni.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di Intellera derivanti dallo Statuto della Società e dal Codice Civile, dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio i comportamenti sanzionabili nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione di Intellera, in quanto ritenuti e riconosciuti dalla stessa come illeciti disciplinari, sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In particolare, può essere punito con:

- a) ammonizione scritta, il Consigliere di Amministrazione che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- b) revoca per giusta causa del Consigliere di Amministrazione che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e commisurate all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Intellera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

L'Organo Amministrativo, informato l'Organismo di Vigilanza, provvederà a deliberare l'accertamento dell'illecito e l'irrogazione della sanzione sub 1. al Consigliere, informando tempestivamente i Soci.

Qualora debba essere irrogata la sanzione di cui sub 2., l'Organo Amministrativo, accertato e contestato l'illecito, convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci che, considerate le risultanze

delle indagini condotte in merito dall'Organismo di Vigilanza, delibererà di conseguenza nel rispetto della legge e dello Statuto della Società.

Qualora l'illecito contestato riguardi la maggioranza dei Consiglieri e l'Organo Amministrativo non sia pertanto in grado di deliberare quanto sopra, dovrà essere tempestivamente convocata l'Assemblea dei Soci su istanza di almeno uno dei Consiglieri ovvero, in difetto, dall'Organo di Controllo, affinché la stessa provveda all'accertamento, alla contestazione ed alla conseguente irrogazione della sanzione sub 1 ovvero sub 2.

## 6.6 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei soci (persone fisiche)

In caso di commissione di illecito da parte di un socio persona fisica, che consista in una violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello sia a titolo colposo che a titolo doloso, si applicheranno le sanzioni previste per i Dirigenti in relazione al rapporto di lavoro e le sanzioni previste per i Soci attesa la titolarità di azioni di Intellera.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, le sanzioni irrogabili nei confronti dei Soci di Intellera sono quelli previsti dallo Statuto della Società, dalla normativa codicistica, dalle disposizioni delle leggi speciali eventualmente applicabili e da quanto ivi previsto. Segnatamente le sanzioni irrogabili potranno consistere in:

1. censura scritta con richiamo al rigoroso rispetto delle regole di condotta infrante;
2. esclusione del Socio per giusta causa, come disciplinata dall'articolo 13 dello Statuto della Società.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di Intellera, nascenti dallo Statuto della Società, dalle norme del Codice Civile relative al diritto societario, dalle eventuali normative e disposizioni speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei Soci di Intellera ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da Intellera stessa come illeciti, sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e saranno commisurate al livello di responsabilità del Socio, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui Intellera può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui a eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, l'Assemblea dei Soci, con l'astensione del Socio nei cui confronti si procede, con tempestività ed immediatezza, valuterà l'illecito e delibererà l'irroganda sanzione, e segnatamente si potrà procedere a:

- a) censura scritta con contestuale richiamo alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante, qualora il Socio commetta l'illecito di cui al punto sub i);

- b) esclusione del Socio per giusta causa, come disciplinata dall'articolo 14 dello Statuto della Società, qualora il Socio commetta l'illecito di cui al punto sub ii).

Nel caso in cui l'Assemblea deliberi l'irrogazione della sanzione sub b), demanderà all'Organo Amministrativo il compimento degli atti conseguenti, fra cui quello di informare l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, anche contenute nei CCNL applicabili.

### **6.6.1. Soci Consiglieri di Amministrazione**

Qualora il Socio rivesta, altresì, la qualifica di Consigliere di Amministrazione, in caso di commissione di illecito, che consista in una violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello sia a titolo colposo che a titolo doloso, si applicheranno le sanzioni previste per i Consiglieri di Amministrazione in relazione all'incarico di amministratore (cfr. paragrafo 6.5) e le sanzioni previste per i Soci nella sua qualità di titolare di azioni di Intellera (cfr. paragrafo 6.6).

## **6.7 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei sindaci e del soggetto che svolge in controllo contabile**

In caso di violazione del presente Modello da parte di Sindaci e dei soggetti che svolgono il controllo contabile, l'Organismo di Vigilanza informerà i Soci e l'Organo Amministrativo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative onde adottare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa, convocando a tal uopo senza indugio l'Assemblea dei Soci.

## **6.8 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera Consulting Spa, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice di Condotta Globale delle Terze Parti e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni e/o servizi, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Intellera Consulting Spa, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui al Codice Civile, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, l'Organo Amministrativo provvederà a contestare la condotta sanzionabile con l'indicazione specifica dei fatti addebitati e a comunicare l'intenzione di Intellera Consulting

Spa di attivare le clausole risolutive espresse inserite nei contratti, informandone l'Organismo di Vigilanza.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno che Intellera Consulting Spa dimostrerà di aver subito a seguito di simili infrazioni, anche ulteriore rispetto ad eventuali penali pattuite.

## **6.9 Sistema Sanzionatorio per ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni**

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga degli strumenti/canali predisposti per le segnalazioni<sup>13</sup> circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

È altresì vietato porre in essere condotte di ostacolo o tentativo di ostacolo al legittimo utilizzo dei canali di segnalazione.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del medesimo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di violazione delle misure di tutela del segnalante (es. ritorsioni o quando è accertata che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza) da parte di un dipendente, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate come disposto nei precedenti paragrafi 6.3 e successivi in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, osservando i criteri di cui al paragrafo 6.1.

Se trattasi di soggetto diverso che intrattenga rapporti contrattuali con la Società, si applicano le misure previste dal precedente paragrafo 6.8 fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Al lavoratore dipendente di Intellera effettuati con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicano le misure sanzionatorie di cui ai paragrafi 6.3 e seguenti modulate in proporzione alla gravità e secondo i criteri generali descritti nel paragrafo 6.1. Se trattasi di soggetto diverso, saranno applicate le misure previste dal precedente paragrafo 6.8 fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, ovvero siano istituiti ma non funzionanti, ovvero non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero risulti che tali procedure non siano conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del DLgs n.

---

<sup>13</sup> Si faccia riferimento a quanto descritto nei precedenti paragrafi 5.6.2 e 5.6.3.

24/2023, nonché, ancora, quando risulti che non sia stata svolta alcuna attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, al soggetto responsabile si applicano le misure sanzionatorie di cui ai paragrafi 6.3 e seguenti modulate in proporzione alla gravità e secondo i criteri generali descritti nel paragrafo 6.1. Se trattasi di soggetto diverso, si applicano le misure previste dal precedente paragrafo 6.8 fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal DLgs n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

### 6.10 Registro

Intellera Consulting Spa adotta un Registro, la cui tenuta è responsabilità della funzione Human Resources per i dipendenti e dell'Organo Amministrativo per i Soci, collaboratori esterni ed altre controparti contrattuali nel quale si deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano violato le regole secondo quanto previsto al precedente paragrafo, anche al fine di valutare la possibilità di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.