




**Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001**

ELENCO REVISIONI

REVISIONE	DATA	MOTIVO REVISIONE
0	23 febbraio 2026	Prima emissione

C'ODU


The IMES logo is overlaid with a handwritten signature. Below the logo, the text "AMMINISTRATORE UNICO" and "Dimatara Francesco" is printed.

AMMINISTRATORE UNICO
Dimatara Francesco

Indice

Indice.....	2
Definizioni.....	4
PARTE GENERALE.....	7
1. Descrizione del quadro normativo: il Decreto Legislativo n. 231/2001	7
1.1. Introduzione	7
1.2. Le fattispecie di reato	7
1.3. Gli autori del reato	8
1.4. L'interesse o il vantaggio per le società	9
1.5. Le sanzioni applicabili	9
1.6. Le condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente	10
1.7. I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti	11
2. Il modello organizzativo adottato da IMES S.R.L.	12
2.1. La Società. Gli obiettivi e le finalità del Modello Organizzativo	12
2.2. La predisposizione e la struttura del Modello	13
2.3. L'adozione del Modello Organizzativo	15
2.4. La diffusione del Modello Organizzativo: l'attività di informazione (interna ed esterna) e di formazione	15
2.5. L'aggiornamento del Modello	16
3. L'Organismo di Vigilanza	18
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	18
3.2. Nomina, durata in carica, revoca e decadenza dell'OdV	19
3.3. Riunioni e deliberazioni	20
3.4. I Compiti dell'Organismo di Vigilanza	20
3.5. Le modalità per la rilevazione di criticità o anomalie del Modello	21
3.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	21

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

3.7. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza. Whistleblowing	22
3.8. Le modalità di conservazione degli atti	22
4. Sistema sanzionatorio	24
4.1. Principi generali	24
4.2. Le sanzioni applicabili ai dipendenti e ai dirigenti	25
4.3. Le sanzioni di natura contrattuale	26
4.4. Le sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e di chi ha ostacolato le segnalazioni come previste dal D. Lgs. n. 24/2023	26
4.5. I poteri dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del sistema sanzionatorio	26

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

Definizioni

Termine	Definizione
Attività Sensibili o Aree a rischio	Le attività e/o le aree di Imes s.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati presupposto
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente applicato da Imes s.r.l.
Codice Etico	Insieme di norme comportamentali adottate dalla Società unitamente al presente documento
Destinatari	Gli Organi Sociali, i Dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che hanno un rapporto di consulenza e/o di collaborazione con la Società
Gestore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Il soggetto, interno ovvero esterno alla Società, autonomo e specificamente formato per la gestione delle segnalazioni in materia <i>Whistleblowing</i>
Linee Guida	Le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001
Modello Organizzativo o Modello o MOG	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
Organo Amministrativo	L'Amministratore Unico di Imes s.r.l.
Organi Sociali	L'Amministratore Unico, il Socio Unico e il Revisore Unico di Imes s.r.l.
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché all'opportunità di un suo



Termine	Definizione
	aggiornamento, previsto dall'art. 6, primo comma, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001
P.A.	La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
Partner	Le controparti contrattuali della Società, quali ad esempio, fornitori e distributori, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi, ecc...)
Protocollo	Procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale
Reati	Le fattispecie criminose che costituiscono reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
Risk assessment	La valutazione dei rischi aziendali
Stakeholders	I soggetti che entrano in contatto con la società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare (all'interno di questa categoria sono compresi i soci, i collaboratori-dipendenti, i clienti, la comunità e il mercato)
Whistleblowing	La segnalazione di comportamenti scorretti o illeciti osservati all'interno della Società, con l'obiettivo di tutelare l'interesse collettivo e garantire il rispetto delle normative vigenti, come disciplinato dal D. Lgs. n. 23/2024 ss.mm.ii.





PARTE GENERALE

1. Descrizione del quadro normativo: il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1. Introduzione

Con il Decreto Legislativo dell'8.6.2001, n. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto" o il "D.Lgs. n. 231/2001") recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, il legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle Convenzioni, introducendo un regime di responsabilità della persona giuridica (di seguito anche "Ente") che si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito.

Nello specifico, il Decreto Legislativo n. 231/01 prevede:

l'introduzione della responsabilità amministrativa da reato per gli enti	un elenco di reati- presupposto	l'attribuzione della responsabilità all'ente nel caso di reato- presupposto commesso da soggetti in posizione apicale o in posizione subordinata
l'esclusione della responsabilità dell'ente nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato-presupposto nell'esclusivo interesse proprio o di terzi	un catalogo di sanzioni	la competenza del giudice penale

1.2. Le fattispecie di reato

La responsabilità dell'Ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

È opportuno precisare che la responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 si configura – in determinati casi e a specifiche condizioni – anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito penale.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters.

1.3. Gli autori del reato

L'articolo 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001 sancisce la responsabilità della Società qualora i reati-presupposto siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- **da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa** (cd. soggetti in posizione apicale; art. 5, primo comma, lett. a, del Decreto);
- **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera a** (art. 5, primo comma, lett. b, del Decreto).

I soggetti in posizione apicale si pongono al vertice della struttura aziendale, esprimono la volontà dell'impresa e si identificano con essa; sono individuati sulla base della funzione esercitata:

- **funzione di rappresentanza:** la rappresentanza 'organica', derivante dalla posizione istituzionale rivestita dal soggetto all'interno dell'Ente deve essere distinta dalla rappresentanza 'volontaria', conferita in favore di un soggetto estraneo alla compagine organizzativa mediante procura notarile;

- **funzione di amministrazione;**
- **funzione di direzione.**

Il comma 1, lettera a), conferisce rilievo alle predette funzioni anche con riferimento ad *“una unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale”*; le società di medio-grandi dimensioni, difatti, realizzano, abitualmente, un decentramento organizzativo e gestionale utilizzando la figura dei c.d. direttori di stabilimento.

Tra le *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* rientrano, invece:

- i lavoratori subordinati che svolgono la propria attività all'interno della organizzazione societaria sotto il potere direttivo del *management*;
- i lavoratori parasubordinati, nel quadro dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione di cui all'art. 409, comma 3, c.p.c.;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'f' followed by a series of loops and a final vertical stroke.

- per giurisprudenza ormai consolidata, i collaboratori esterni, i consulenti nonché gli agenti e/o i concessionari, laddove vi sia un grado di sottoposizione sufficiente a ravvisare in essi la posizione di subordinati contemplata dalla norma.

Come anticipato, la responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha commesso il reato, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.4. L'interesse o il vantaggio per le società

Condizione essenziale per ipotizzare la responsabilità dell'Ente è che il reato sia stato posto in essere *"nell'interesse o vantaggio della Società"*.

Invero, la Società non può essere chiamata a rispondere qualora l'autore abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, secondo comma del Decreto).

La Relazione governativa di accompagnamento al Decreto 231/01 attribuisce al concetto di **interesse** una accezione soggettiva, corrispondente alla volontà dell'autore, mentre attribuisce al concetto di **vantaggio** un significato oggettivo, inerente ai risultati effettivi della condotta.

1.5. Le sanzioni applicabili

L'articolo 9, secondo comma, D.Lgs. 231/2001, disciplina le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, distinguendole in:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

Tali sanzioni sono qualificate come amministrative, ancorché applicate da un Giudice penale.

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria, determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote", che dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della persona giuridica, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota, il Giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della Società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or full names.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta anche la confisca che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

Le sanzioni interdittive¹ si applicano, invece, in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per l'illecito amministrativo per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Tali sanzioni – che sono normalmente temporanee – possono essere applicate anche in fase cautelare, dunque prima della pronuncia della sentenza.

Da ultimo, vi è una sanzione eventuale, la pubblicazione della sentenza di condanna sul sito *internet* del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6. Le condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione **apicale**, o da un **soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza** di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'imputabilità all'Ente è presunta.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede l'esonero della responsabilità per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove l'Ente provi che, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed efficacemente attuati Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a circular flourish.

¹ L'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di trattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- sia istituito un Organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza, o O.d.V.), con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata (art. 7), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale.

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; inosservanza che è comunque da escludere in caso di preventiva adozione e attuazione di idonei Modelli organizzativi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 richiede che i modelli rispondano – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – ad esigenze specifiche, analiticamente descritte:

- **individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;**
- **prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;**
- **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;**
- **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);**
- **introdurre un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.**

1.7. I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società e al contesto nel quale essa opera.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'f' followed by a series of loops and a final vertical stroke.

2. Il modello organizzativo adottato da IMES S.R.L.

2.1. La Società. Gli obiettivi e le finalità del Modello Organizzativo

Imes s.r.l. è una società la cui attività ha per oggetto *“la produzione, il commercio e la lavorazione di carpenteria e manufatti in metallo e in legno con relativi accessori e affini; il montaggio di capannoni ad uso zootecnico, industriale e/o commerciale”*.

L’assetto organizzativo della Società – in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite – è compendiato nel documento denominato **“Allegato 1”** al presente MOG.

Imes s.r.l. ha ritenuto necessario adottare un Modello Organizzativo conforme al D. Lgs. n. 231/2001, al fine di garantire precipue condizioni di correttezza e trasparenza nel compimento delle proprie attività attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti e di tutti gli *stakeholder* (fornitori, clienti, *partner* commerciali, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano pertanto all’affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo.

Il Modello è finalizzato, inoltre, alla diffusione di una cultura del controllo e del monitoraggio, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Più nel dettaglio, il Modello predisposto da Imes s.r.l. è caratterizzato da un sistema di procedure organizzative – e di attività di controllo – dirette a:

➤ individuare le aree e i processi sensibili nell’attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto 231/01;

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be a stylized 'F' and the other a more complex, cursive signature.

➤ definire un sistema dispositivo interno per la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai rischi-reati da prevenire, tramite:

- un Codice Etico che cristallizzi i principi cui la Società si ispira;
- dei protocolli diretti a disciplinare le modalità per assumere ed attuare le decisioni nei settori dove vi è il possibile concretizzarsi del rischio-reato;
- un sistema di deleghe e procure aziendali diretto a garantire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- una regolare e strutturata attribuzione dei compiti e una opportuna separazione delle funzioni;
- un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- un'attività di controllo e supervisione svolta dall'Organismo di Vigilanza.

2.2. La predisposizione e la struttura del Modello

La predisposizione del Modello di organizzazione della Società si è svolta in plurime fasi:

preliminare esame della documentazione aziendale (tra cui, a titolo esemplificativo, organigramma societario, statuto sociale, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, ecc...)

interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e dei presidi di controllo esistenti in riferimento agli stessi

mappatura delle aree aziendali e selezione di quelle potenzialmente a rischio

redazione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire

previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (cd. flussi informativi)

Il Presente Modello è strutturato come segue:

- una **Parte generale**, illustrativa dei principi e delle finalità a cui si rivolge il Modello;

- più **Parti speciali**, afferenti i reati che potrebbero essere potenzialmente commessi nell'ambito delle attività sensibili individuate:
 - **PARTE SPECIALE A** – reati contro la Pubblica Amministrazione; induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
 - **PARTE SPECIALE B** – reati societari;
 - **PARTE SPECIALE C** – reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
 - **PARTE SPECIALE D** – reati informatici e trattamento illecito dei dati; reati in materia di violazione del diritto d'autore;
 - **PARTE SPECIALE E** – reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - **PARTE SPECIALE F** – reati ambientali;
 - **PARTE SPECIALE G** – reati tributari;
 - **PARTE SPECIALE H** – reati in materia di criminalità organizzata;
 - **PARTE SPECIALE I** – reati contro il patrimonio culturale;
- Allegato 1 – **Disposizione organizzativa**;
- Allegato 2 – **Flussi informativi verso l'OdV**;
- il **Codice Etico**;
- la **Whistleblowing Policy**;
- Report Allegato A1
- Report Allegato A2
- Report Allegato A3
- Report Allegato A4
- Report Allegato A5
- Report Allegato E1;
- Report Allegato E2;
- Report Allegato E3;
- Report Allegato F1;
- Report Allegato F2.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'F' followed by a smaller, more complex mark.

2.3. L'adozione del Modello Organizzativo

Il presente Modello è adottato, e successivamente aggiornato, dall'Amministratore Unico di Imes s.r.l., con propria deliberazione.

La Società ha, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza, cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.4. La diffusione del Modello Organizzativo: l'attività di informazione (interna ed esterna) e di formazione

Informativa ai soggetti aziendali

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario assicurare una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute da parte di tutti i soggetti aziendali.

Pertanto, la Società si impegna a:

comunicare l'avvenuta adozione del Modello e i successivi aggiornamenti a tutte le risorse in organico, mediante posta elettronica aziendale
--

provvedere all'affissione di una comunicazione contenente l'indicazione specifica dei luoghi in cui il Modello è esposto e consultabile, con l'invito a prenderne visione, in tutti i luoghi aziendali frequentati dai dipendenti non provvisti di postazione informatica di lavoro e di posta elettronica aziendale
--

richiedere ai soggetti apicali una ricevuta di avvenuta messa a disposizione del MOG, con l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non porre in essere condotte che possano esporre la Società alla responsabilità da reato di cui al Decreto
--

comunicare l'adozione del Modello ai neoassunti, nella lettera d'assunzione, con l'indicazione dei luoghi in cui è esposto e consultabile (nel caso di assunzione di un soggetto apicale, richiedere la ricevuta di cui al punto precedente)
--

comunicare a tutti i soggetti aziendali gli aggiornamenti/modifiche del presente Modello
--

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by a series of loops and a final flourish.

La Società intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori e i fornitori.

A tal fine, i Responsabili delle funzioni aziendali che gestiscono i rapporti con questi soggetti esterni devono fornire adeguate informative su principi, politiche e procedure contenuti nel Modello e mettere a disposizione l'intero documento.

In ogni caso, tutti i contratti devono prevedere l'esplicito riferimento al Modello e al Decreto Legislativo 231, con l'espressa indicazione che la relativa inosservanza potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Formazione

COMU PROT. N. 1111111111
03/10/2011

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace diffusione dei principi di comportamento e di controllo adottati da Imes s.r.l., al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria e le presenze vengono rilevate in un registro.

La mancata e ingiustificata partecipazione all'attività di formazione dei dirigenti e dei dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel successivo capitolo.

È compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare la congruità del contenuto della formazione alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01 e alle indicazioni del presente Modello;
- monitorare la completa attuazione del piano di formazione adottato.

2.5. L'aggiornamento del Modello

L'Amministratore Unico può deliberare l'aggiornamento del Modello, ove ciò si renda necessario all'esito di modifiche normative, di sostanziali mutamenti nell'assetto e nell'organizzazione societaria, ovvero in ragione della riscontrata inadeguatezza dello stesso rispetto al conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'Organismo di Vigilanza può proporre l'adozione di modifiche o integrazioni mediante la

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.



trasmissione di un parere motivato all'Amministratore Unico.

Tutte le modifiche o integrazioni del Modello devono essere comunicate ai soggetti già individuati quali destinatari dell'attività di informazione.

IMES
AMMINISTRATORE UNICO
Dimatera Francesca

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un Organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di segnalare la necessità di un aggiornamento o implementazione dello stesso.

Di seguito, i requisiti che devono necessariamente caratterizzare l'Organismo di Vigilanza (in seguito anche OdV).

Autonomia e indipendenza

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV deve assicurare autonomia nelle iniziative, in modo particolare nei controlli, e non deve subire nessuna forma di condizionamento da parte dei componenti della Società; per queste ragioni, l'Organismo ha un dovere consuntivo solo nei confronti del massimo vertice aziendale.

Affinché vengano garantiti i requisiti di indipendenza e di autonomia, l'OdV, sia al momento della nomina che per tutta la durata della carica, non deve:

- rivestire incarichi esecutivi all'interno dell'Ente;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Ente, ovvero con società controllate o collegate, né intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Organo Gestorio;
- possedere partecipazioni o quote nel capitale della Società;
- trovarsi in conflitto di interesse, anche indiretto, con le attività svolte dall'Ente.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, proposto dall'Organismo stesso e approvato dall'Amministratore Unico.

Qualora i fondi assegnati non siano sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, l'OdV può richiederne un'integrazione; in presenza di situazioni eccezionali o urgenti – che saranno oggetto di successiva relazione all'Organo Amministrativo – l'OdV può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left and the second is on the right, both appearing to be initials or short names.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché specifiche conoscenze tecnico-giuridiche relativamente alla materia disciplinata dal D.Lgs. n. 231/2001.

Onorabilità

Affinché l'operato e i giudizi dell'OdV vengano considerati autorevoli e imparziali, è necessario provvedere alla nomina di soggetti privi di precedenti penali e che non siano stati dichiarati falliti.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza – nel rispetto del proprio Regolamento, che provvederà a redigere e ad approvare – dovrà calendarizzare le attività da svolgere, verbalizzare le riunioni, disciplinare i flussi informativi delle strutture aziendali nei propri confronti, effettuare periodicamente verifiche ispettive, nonché informare, con cadenza almeno annuale, l'Amministratore Unico.

3.2. Nomina, durata in carica, revoca e decadenza dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è nominato con determina dell'Organo Amministrativo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 231/2001, l'Amministratore Unico di Imes s.r.l. ha ritenuto di nominare un OdV in composizione monocratica.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato per un periodo di 3 anni.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'Amministratore Unico.

L'OdV può essere revocato in caso di:

- violazione degli obblighi di riservatezza;
- sentenza di condanna (o di patteggiamento) dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, passata in giudicato, emessa nell'ambito di un procedimento dai cui atti risulti un'omessa o un'insufficiente vigilanza da parte di esso OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lett. d), del Decreto;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'f' followed by a large, loopy flourish.

- grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dell'OdV, le incompatibilità di cui al punto 3.1, nonché la sopravvenuta incapacità e la morte dei membri.

In caso di decadenza o revoca dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo di Vigilanza.

3.3. Riunioni e deliberazioni

L'OdV si riunisce periodicamente in misura sufficiente a garantire la continuità e l'efficacia dell'attività di controllo; delle riunioni è redatto apposito verbale.

L'Organismo deve dotarsi di un regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, uniformemente alle funzioni e ai poteri di seguito indicati.

3.4. I Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, sull'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società e ai suoi eventuali mutamenti, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e regolamentari.

Per adempiere a tali compiti, l'OdV è chiamato a:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello adottato;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali rispetto agli standard di comportamento e alle procedure previste dal Modello organizzativo;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, nonché corsi di formazione, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel Modello;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, ovvero di modifiche normative o nell'assetto interno della Società.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

3.5. Le modalità per la rilevazione di criticità o anomalie del Modello

Al fine di adempiere ai compiti di cui al paragrafo precedente, l'Organismo di Vigilanza può effettuare dei controlli sulle modalità di svolgimento dei processi aziendali a rischio reato, per verificare la coerenza fra i comportamenti adottati dai soggetti aziendali e i principi previsti nel presente Modello.

Questi controlli sono svolti preliminarmente attraverso l'analisi dei flussi informativi di cui l'OdV è destinatario; qualora a seguito dell'esame di questi flussi informativi, l'Organismo ritenga di dover effettuare degli approfondimenti, può avere accesso agli atti aziendali. L'eventuale diniego all'accesso agli atti in parola deve essere motivato dall'Organo Amministrativo.

3.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza:

ha l'obbligo di relazionare semestralmente all'Organo Amministrativo;

collabora con l'Organo Amministrativo tramite lo scambio reciproco di flussi informativi;

può essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi Sociali e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello;

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

L'attività di reporting deve riguardare:

- l'attività in genere svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello, l'esito delle verifiche (cd. *audit*) su dette segnalazioni e, più in generale, l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello e dei suoi protocolli;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- qualsiasi informazione di volta in volta ritenuta utile ai fini del corretto adempimento dei compiti propri dell'OdV e/o dell'assunzione di determinazioni da parte degli Organi Sociali.

3.7. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza. Whistleblowing

L'art. 6, secondo comma, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001, impone la previsione nel Modello Organizzativo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettività del Modello stesso, anche nell'ottica di un accertamento *a posteriori* sulle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Tutte le informazioni oggetto di trasmissione e condivisione con l'Organismo sono specificatamente indicate e regolamentate nell'Allegato 2-Flussi informativi verso l'OdV.

La Società ha, inoltre, istituito un canale specifico per le segnalazioni come previsto dal D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, disciplinato dall'apposito documento denominato "*Policy Whistleblowing*", cui si rinvia.

3.8. Le modalità di conservazione degli atti

I report, unitamente ai verbali delle riunioni dell'OdV e dei controlli, devono essere conservati in un apposito archivio.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'f' followed by a series of loops and a final vertical stroke.



I dati e le informazioni conservati nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

ODV

IMES
AMMINISTRATORE UNICO
Dimatera Francesca

4. Sistema sanzionatorio

4.1. Principi generali

Al fine di conferire effettività al Modello organizzativo – e assicurarne pertanto la concreta applicazione – è necessario prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, che contempli, nel caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, sanzioni effettive e proporzionate alla gravità della violazione commessa e, al contempo, ne regolamenti il procedimento di irrogazione.

L'applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di ulteriori eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

La responsabilità disciplinare o contrattuale è del tutto svincolata dalla eventuale pendenza (e, *a fortiori*, dalla conclusione) di un procedimento penale a carico dell'Ente per taluno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, atteso che l'irrogazione della sanzione disciplinare o contrattuale costituisce procedimento del tutto autonomo rispetto al processo penale e trova fondamento su presupposti differenti.

L'OdV svolge una funzione consultiva nel corso dell'intero svolgimento del procedimento disciplinare.

A titolo meramente esemplificativo, e fermo restando quanto previsto nella Parte Speciale del Modello, configurano illecito sanzionabile le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure previste nel Modello finalizzate alla individuazione e/o eliminazione delle situazioni di rischio connesse a taluno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- omessa o incompleta documentazione dell'attività svolta, tale da impedire o comunque ostacolare la trasparenza e la verificabilità delle procedure adottate dall'Ente;
- violazione o elusione del sistema di controllo interno;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- omesso controllo sull'attività dei soggetti sottoposti alla propria vigilanza o coordinamento;
- omessa informazione, o falsa comunicazione, al diretto superiore gerarchico in ordine alle anomalie riscontrate nell'espletamento della propria attività;
- inosservanza di norme di legge o violazione degli obblighi previsti nell'espletamento dell'attività lavorativa;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'f' followed by a circular flourish.

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma o al sistema di deleghe indicato nel Modello;
- inosservanza delle norme contenute nel Codice Etico;
- omessa informazione o mancato aggiornamento del personale in merito alle procedure descritte nel Modello.

4.2. Le sanzioni applicabili ai dipendenti e ai dirigenti

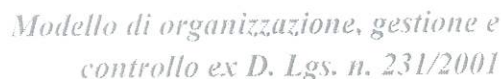
Qualsiasi violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico integra un illecito disciplinare che deve essere sanzionato ai sensi della L. n. 300/1970, delle norme del codice civile e del C.C.N.L. di categoria.

Le sanzioni sono adottate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità delle violazioni poste in essere, alla intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, alle funzioni del lavoratore e all'intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, al comportamento complessivo tenuto in Azienda dal lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al medesimo, nonché al danno potenziale o concreto arrecato alla Società dall'agente.

Di conseguenza:

- incorre nei provvedimenti più lievi del C.C.N.L. di riferimento il lavoratore che si renda responsabile di violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che non determinino – né siano potenzialmente in grado di determinare – danni per l'Azienda;
- incorre nel provvedimento più grave del C.C.N.L. di riferimento il lavoratore che si renda responsabile di grave violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che determini (o che sia potenzialmente in grado di determinare) danni all'azienda, ovvero che determini o concorra a determinare (o che sia potenzialmente in grado di determinare o concorrere a determinare) l'adozione in danno dell'azienda delle sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Two handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right, both appearing to be stylized and illegible.



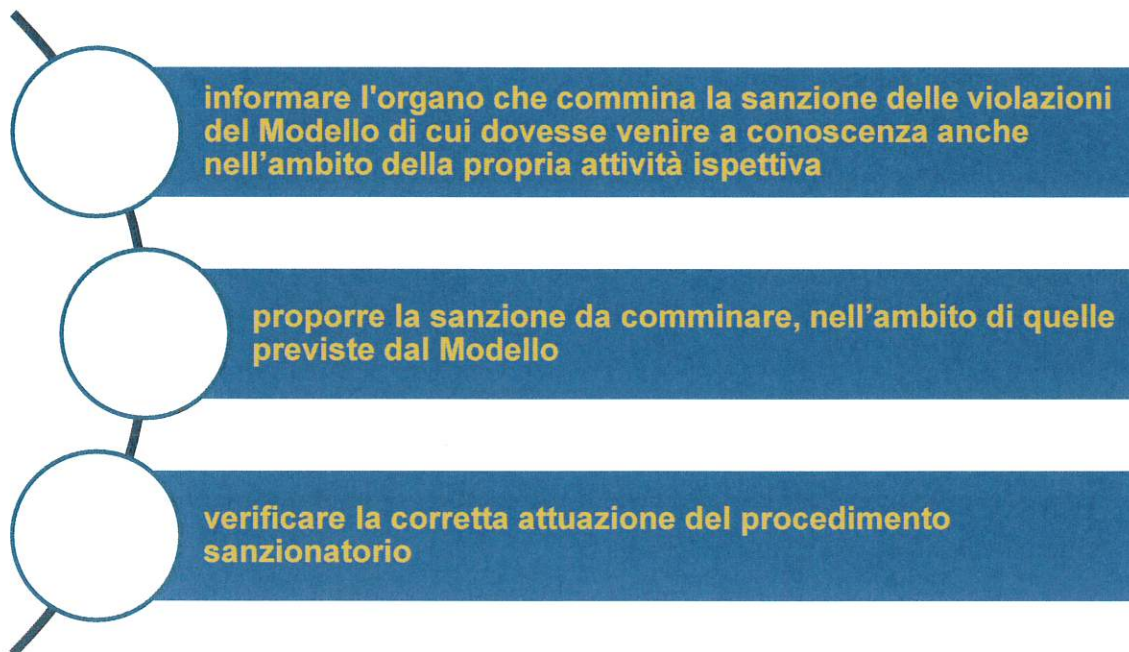
Qualora i collaboratori esterni, i partner commerciali o i consulenti pongano in essere condotte in contrasto con le linee delineate nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, ovvero eludano le prescrizioni ivi contenute – con conseguente rischio di commissione di taluno dei reati indicati nel Decreto – può essere disposta, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di *partnership* o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero ogni altra sanzione prevista, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno patito.

Le sanzioni elencate nei paragrafi precedenti sono applicate, altresì, nei confronti di chi viola la tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e di chi ostacola le segnalazioni come previste dal D. Lgs. n. 24/2023.

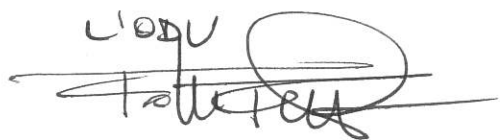
4.5. I poteri dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del sistema sanzionatorio

ОДНОУМОВНОМУ
ОДНОУМОВНОМУ





L'organo che commina la sanzione dovrà informare l'OdV dell'avvio e della conclusione del procedimento sanzionatorio. _____

L'OdV



ADMINISTRATORE UNICO
Dimatera Francesca