



Modello di Organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati (d. lgs. n. 231/2001)

PARTE GENERALE

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	22/05/2013
1.1	Modifica da parte del Consiglio di Amministrazione	19/11/2013
1.2	Modifica da parte del Consiglio di Amministrazione	15/12/2014
1.3	Modifica da parte del Consiglio di Amministrazione	16/03/2016
1.4	Modifica da parte del Consiglio di Amministrazione	30/03/2017
1.5	Modifica da parte del Presidente del C.d.A.	31/01/2018
1.6	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	31/01/2019
1.7	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	31/01/2020
1.8	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	31/03/2021
1.9	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	27/04/2022
2.0	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	31/03/2023
2.1	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	31/01/2024
2.2	Modifica da parte dell'Amministratore Unico	07/03/2024



Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3. IL MODELLO	7
3.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO	7
3.2. L'INTEGRAZIONE DEL MODELLO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	8
3.3. L'INTEGRAZIONE DEL MODELLO CON LA NORMATIVA IN TEMA DI PROTEZIONE DEI DATI	8
3.4. I SISTEMI E GLI STRUMENTI DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ	9
3.5. IL SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ.....	9
3.6. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	10
3.7. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	10
3.8. MODIFICA, INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	10
3.9. RAPPORTO CON IL CODICE ETICO.....	11
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
4.1. IL CONTESTO NORMATIVO	11
4.2. IDENTIFICAZIONE	11
4.2.1. AUTONOMIA E INDIPENDENZA.....	12
4.2.2. PROFESSIONALITÀ.....	12
4.2.3. CONTINUITÀ D'AZIONE	12
4.2.4. FUNZIONI E POTERI.....	12
4.2.5. IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
5. I FLUSSI INFORMATIVI	14
5.1. FLUSSI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
5.2. FLUSSI GENERALI.....	14
5.3. FLUSSI SPECIFICI	15
5.4. LINEE DI RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.5. RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	16
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	16
7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	19
7.1. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	19
7.2. INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI E AI FORNITORI	19
7.3. INFORMATIVA AI PARTNER	19



1. Introduzione

Il presente documento costituisce la formalizzazione e definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" o "MOG"), ai sensi e per gli effetti di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto") di Innovhub Stazioni Sperimentali per l'Industria S.r.l. (di seguito, anche "Innovhub SSI" o la "Società").

Lo scopo del Modello è quello di prevenire i reati per i quali il Decreto prescrive la responsabilità amministrativa della Società.

Il Modello infatti – attraverso un sistema di gestione preventiva di rischi – è finalizzato anche a escludere o comunque limitare la responsabilità amministrativa in capo alla Società derivante dalla commissione dei reati elencati dal Decreto da parte di soggetti in posizione apicale o dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza.

I reati previsti dal Decreto coprono sostanzialmente tutte le aree di attività di impresa e sono riconducibili a numerose categorie. Per l'elenco e la descrizione dettagliata delle singole fattispecie di reato rilevanti, si rimanda all'allegato 1 al Modello.

Il Decreto prevede la responsabilità dell'impresa nei casi in cui i reati siano posti in essere nell'interesse o a vantaggio della stessa da soggetti in posizione apicale (art. 5 comma 1 lett. a) d.lgs. 231/2001), o da soggetti posti sotto la direzione o la vigilanza dei primi (art. 5 comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001).

Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto, l'impresa non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel secondo caso, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), l'impresa è responsabile se il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di sorveglianza. L'inosservanza di tali obblighi è esclusa se si è adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo volto a prevenire il reato.

In conformità a quanto previsto dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e alla conseguente emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato da CiVIT (ora ANAC) - con i relativi aggiornamenti - in allegato al Modello di Innovhub SSI è riportato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito, anche "PTPC" o "Piano"), che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

Il Modello di Innovhub SSI è, pertanto, costituito da:



- la “Parte Generale” nella quale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Il quadro normativo di riferimento;
 - Le finalità del Modello;
 - Il sistema di governo della Società;
 - L'assetto organizzativo;
 - L'approccio metodologico: la metodologia utilizzata per definire il Modello;
 - L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche “OdV”);
 - Il sistema disciplinare: le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso;
 - I flussi informativi: l'attività di formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- la “Parte Speciale” avente lo scopo di:
 - individuare, sulla base della descrizione delle fattispecie incriminatrici (e della dettagliata descrizione delle singole fattispecie di cui all'allegato 1 al Modello), le attività dell'Azienda nell'ambito delle quali è presente un rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto (“attività sensibili”);
 - indicare le modalità che i destinatari del Modello sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del medesimo;
 - disciplinare i comportamenti richiesti dai destinatari del Modello al fine di prevenire la commissione dei reati;
 - fornire all'OdV e alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.
- gli allegati al Modello:
 - Elenco dei reati ex d. lgs. 231/2011 (*all. 1*);
 - Codice etico (*all. 2*);
 - Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza vigente (*all. 3*).

2. Il quadro normativo di riferimento

Il d. lgs. 231/2001 prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per specifiche tipologie di reati commessi a vantaggio o nell'interesse delle medesime, da:

- soggetti “apicali” quali:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
 - persone che rivestono funzioni di amministrazione;
 - persone che rivestono funzioni di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
 - persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dell'Azienda;
- soggetti “sottoposti”, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di qualunque soggetto menzionato nei punti precedenti.



La Società non risponde, per espressa previsione legislativa, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, salvo diversamente previsto dalla legge.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la *sanzione pecuniaria*, che viene applicata per quote, il cui numero è determinato tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- la *sanzione interdittiva*, applicabile in relazione ai reati per i quali è espressamente prevista, al ricorrere di almeno una delle seguenti circostanze: profitto tratto dall'ente di rilevante entità o ipotesi di reiterazione degli illeciti. Può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione interdittiva può anche essere disposta in via definitiva se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

- la *confisca* del prezzo o del profitto del reato, che è sempre disposta - anche per equivalente - con la sentenza di condanna. Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 5, è sempre disposta la confisca del profitto tratto dall'ente dal reato, nei casi in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale.
- la *pubblicazione della sentenza di condanna*, quando nei confronti dell'ente è applicata una sanzione interdittiva.

Il Decreto prevede altresì l'applicazione di una delle sanzioni interdittive in via cautelare, nei casi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Azienda si sia dotata di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto, e se gli stessi siano stati efficacemente attuati.

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6 comma 2 e 2 bis) se contiene:



- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- la previsione di specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la previsione di uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale o sottoposti (di cui all'art. 5 lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono: la riservatezza dell'identità della persona segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; la previsione di un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità della persona segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della persona segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7 comma 4):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Come anticipato, alla luce delle novità introdotte dalla L. n. 190/2012 e alla conseguente emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione, il Modello di Innovhub SSI ha, in allegato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui la Società si è dotata.

Il PNA si rivolge esplicitamente agli Enti di diritto privato in controllo pubblico affinché introducano e implementino adeguate misure organizzative e gestionali mediante:

- adozione di un proprio Piano Triennale integrato con il Modello ex d. lgs. 231/2001;
- nomina di un Responsabile interno per l'attuazione del Piano, che anche può essere individuato dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/2001;



- definizione nel proprio Modello di meccanismi di trasparenza e di controllo che consentano ai cittadini di avere notizie sulle misure di prevenzione della corruzione adottate e della loro attuazione.

Per i reati previsti dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione il Modello è perciò integrato dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (allegato 3).

3. Il Modello

3.1. Le finalità del Modello

L'adozione del Modello è stata decisa nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, il documento possa costituire un valido strumento di riferimento per tutti coloro che operano in nome e per conto di Innovhub SSI e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché, nell'espletamento delle proprie attività, mettano in atto comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione del rischio di eventuali comportamenti illegali;
- diffondere, tra tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nell'ambito delle "aree a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche a carico della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale in essere;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o l'attivazione di rimedi contrattuali;
- ribadire che Innovhub SSI non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto essi (anche nel caso in cui ne traesse vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi come descritti nel Codice Etico;
- consentire alla stessa di essere esonerata dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di reati.



3.2. L'integrazione del Modello con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Modello, integrato con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è un insieme di regolamenti, disposizioni, procedure, protocolli etico organizzativi, schemi organizzativi, compiti e responsabilità funzionali alla definizione e implementazione di un sistema di controllo delle attività "sensibili" che sia in grado di monitorare e prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e norme correlate, nonché dalla L. 190/2012 e s.m.i. (di seguito "Legge anticorruzione") dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dalla Società, e i comportamenti non conformi al Codice Etico adottato dalla medesima.

In particolare, il Modello integrato con il Piano:

- individua le attività e i processi sensibili nel cui ambito possono verificarsi i rischi di commissione di reati;
- prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività in conformità alla legge, garantendo l'adozione di specifici interventi atti a ridurre il rischio di accadimento e a rimuovere tempestivamente le situazioni di rischio;
- tiene conto del sistema organizzativo per quanto riguarda l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e i poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- è progettato secondo principi di separazione dei compiti e funzioni, tracciabilità, verificabilità e coerenza delle operazioni, documentazione dei controlli.

L'integrazione tra i due documenti definisce altresì le modalità di comunicazione e di informativa tra l'Organismo di Vigilanza, gli organi societari, i referenti interni ed esterni e, in particolare, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il sistema integrato di Modello e Piano prevede l'adozione di un sistema di segnalazione degli illeciti (secondo quanto previsto anche ai sensi della L. 179/2017 e tenuto conto delle Linee Guida adottate da ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021), oltre a un sistema sanzionatorio nei casi di violazione delle norme stabilite dal Modello e dal Piano.

I contenuti del Piano si intendono pienamente richiamati del Modello, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale. In particolare, si rinvia all'allegato 1 del Piano con riferimento all'analisi del rischio e all'identificazione delle misure di prevenzione, che tiene conto sia delle fattispecie rilevanti ai sensi della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti che di quella in tema di corruzione, e all'allegato 3 del Piano per la disciplina delle segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing).

3.3. L'integrazione del Modello con la normativa in tema di protezione dei dati

I punti di integrazione tra il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)" - e il d.lgs. 231/2001 sono molteplici.



Un primo punto di integrazione è il Codice etico, nell'ambito del quale il corretto trattamento dei dati è un elemento al quale è necessario attenersi e, rispetto al sistema sanzionatorio richiamato dal Codice Etico, sono richiamate anche le sanzioni per il mancato rispetto delle misure per la protezione dei dati personali.

Un secondo punto di integrazione viene individuato nell'ambito della Parte Speciale del Modello e nelle procedure per la prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

3.4. Il sistema e gli strumenti di governo della Società

Le componenti atte a garantire il governo dell'organizzazione e il funzionamento della Società sono di seguito indicate:

- lo Statuto che, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contiene previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento della gestione aziendale;
- il Sistema organizzativo: la predisposizione di un sistema organizzativo (es. ordini/comunicazioni di servizio, circolari) consente di comprendere la struttura aziendale, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui queste sono affidate;
- il sistema delle deleghe e delle procure che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società in determinati atti e, attraverso il sistema di deleghe, attribuisce le responsabilità (es. per quanto concerne gli aspetti in tema di salute e sicurezza). L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure deve avvenire in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa e/o degli ordini di servizio o su segnalazione delle stesse strutture della Società;
- il Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il Sistema Qualità, l'insieme dei documenti che descrivono i processi atti a garantire i requisiti di qualità, competenza tecnica e imparzialità del Laboratorio;
- le procedure e le istruzioni operative che regolamentano i processi aziendali rilevanti e prevedono gli opportuni punti di controllo;
- il Codice Etico, che esprime i principi etici e di deontologia che Innovhub SSI riconosce come propri e all'osservanza dei quali richiama tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della stessa.

3.5. Il sistema di governo

Gli Organi dell'Azienda sono:

- l'Assemblea dei soci;
- l'Amministratore Unico;
- il Collegio sindacale;
- il Comitato dei Contribuenti;
- il Direttore Generale.

I poteri di tali Organi sono riportati:



- nello Statuto;
- nei documenti di riferimento per le deleghe e le procure.

Sono inoltre previsti i seguenti organi di controllo:

- l'Organismo di Vigilanza
- il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza, al quale sono affidati poteri di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione, ivi inclusa la trasparenza, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

3.6. L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Azienda è descritto nel Sistema qualità e nei documenti ad esso correlati (Manuale Qualità, procedure, istruzioni operative, ecc.).

L'assetto è inoltre descritto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, che costituisce parte sostanziale del Modello.

3.7. Mappatura delle attività a rischio e sistema di controllo interno

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività nelle quali potessero, in via teorica, essere commessi i reati previsti dal Decreto nonché quelli previsti dal PNA.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso l'esame della documentazione dell'Azienda (organigrammi, processi principali, SGSL, procedure del Sistema Qualità, procure, ordini di servizio, comunicazioni di servizio, regolamenti, ecc.) e il successivo svolgimento di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Con riferimento alla mappatura delle attività aziendali, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Innovhub SSI, e alla rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono state individuate i reati potenzialmente realizzabili sia con riferimento alla responsabilità amministrativa della Società che nell'ambito della normativa in materia di contrasto ai fenomeni corruttivi, e per ciascuno sono state individuate, a titolo esemplificativo, alcune modalità di commissione della condotta illecita.

Si è quindi proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle "attività sensibili" individuate nella fase precedente, e a raccordarli con queste ultime al fine di esprimere un giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento integrato sia nel Modello che nel Piano anticorruzione.

3.8. Modifica, integrazione e aggiornamento del Modello

Considerato che il Modello è un atto di emanazione dell'Organo dirigente (art. 6, comma 1, lettera a), d.lgs. 231/2001), le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti sono di



competenza dell'Amministratore Unico della Società, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

3.9. Rapporto con il Codice Etico

Innovhub SSI adotta un Codice Etico quale strumento che enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti di dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, enti finanziatori, mercato di riferimento, partner (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società).

Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello anche se correlato in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui la Società si è dotata. Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari, e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dalla legge in generale.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello quale allegato 2.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Il contesto normativo

L'articolo 6, primo comma, lettera b) del d.lgs. n. 231/2001 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera 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, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza sull'efficace attuazione del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

4.2. Identificazione

Affinché l'Organismo di Vigilanza possa svolgere le proprie attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, esso deve rispondere alle seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.



4.2.1. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza, non essendo direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, possa esplicare quest'ultima in modo efficace.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza un'indipendenza gerarchica - la più elevata possibile - prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale.

Infine, ai fini dell'esercizio dei poteri di verifica, l'Organismo di Vigilanza può richiedere un proprio budget, del quale dispone in modo autonomo.

4.2.2. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, con particolare riferimento alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

4.2.3. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere, pertanto, una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- avere un proprio budget per le attività di verifica.

I compiti, le attività, il funzionamento dell'Organismo, condizioni di eleggibilità e revoca, sono disciplinati da apposito regolamento approvato dallo stesso.

L'Organismo di Vigilanza della Società può avvalersi della collaborazione di uno staff dedicato, composto da risorse interne ed esterne che possiedono un'approfondita conoscenza dei processi e delle attività aziendali. Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti tra le funzioni sopra indicate, l'Organismo di Vigilanza potrà fare ricorso ad altre risorse della Società nonché a consulenti esterni.

Il Responsabile del Piano della Prevenzione della Corruzione collabora con l'Organismo di Vigilanza sulle tematiche afferenti agli aspetti di corruzione senza intervenire sull'operato dell'Organismo stesso, a garanzia dei requisiti di autonomia e indipendenza che l'Organismo di Vigilanza deve avere per evitare situazioni di conflitti d'interesse e parzialità nel suo operato.

4.2.4. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le funzioni dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui al d. lgs. 231/2001.

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:



- identificare e monitorare adeguatamente i rischi di cui al d. lgs. 231/2001 assunti o assumibili rispetto ai reali processi aziendali, procedendo a un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura delle aree di rischio e dei "processi sensibili";
- mantenere aggiornato il Modello conformemente all'evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche dell'organizzazione interna e dell'attività aziendale;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- collaborare alla predisposizione e integrazione dei codici comportamentali interni (Codice Etico, Regolamento e Vademecum del personale);
- avvalersi della collaborazione di tutte le Aree/uffici aziendali interne per l'acquisizione di informazioni rilevanti ai sensi della norma;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza del Modello tra gli organi e i dipendenti della Società, fornendo le istruzioni e i chiarimenti necessari e verificando l'attività di formazione periodica in relazione alle attività sensibili descritte dalla Parte Speciale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito dei "processi sensibili";
- esaminare le eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo, da qualsiasi dipendente o anche da fonti anonime, e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello e/o si sia verificata la commissione di reati oggetto delle attività di prevenzione;
- vigilare sul rispetto e l'applicazione del Modello e attivare attraverso le Aree/uffici aziendali preposte gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro;
- conservare la documentazione relativa ai controlli posti in essere nelle aree di rischio individuate dalla Società.

L'Organismo ha accesso a tutte le attività svolte dall'Azienda e alla relativa documentazione; ove attività rilevanti o potenzialmente rilevanti siano affidate a terzi, l'Organismo deve poter accedere anche alle attività svolte da detti soggetti.

Per quanto riguarda la qualificazione soggettiva dell'Organismo ai fini privacy, si rimanda al "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" del Garante per la Protezione dei dati personali (documento web 9347842 pubblicato il 21 maggio 2020).

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere di cui al d. lgs. n. 231/2001 l'Organismo:

- riferisce periodicamente, con cadenza almeno annuale, all'Amministratore Unico;
- si relaziona su base periodica con il Collegio sindacale;
- si relaziona in via continuativa con il Direttore Generale;
- si rapporta costantemente con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per quanto di reciproca competenza, al fine di garantire



un'adeguata vigilanza sul funzionamento del Modello integrato con il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Fatte salve le competenze delle singole strutture aziendali, l'Organismo ha altresì una funzione consultiva e propositiva affinché la Società si sviluppi nell'ambito dei criteri di eticità. In particolare esso ha il compito di:

- definire le iniziative ritenute opportune a diffondere la conoscenza del Codice Etico e a chiarirne il significato e l'applicazione;
- coordinare l'elaborazione delle procedure e Istruzioni che attuano le indicazioni del Codice Etico;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi di attuazione;
- vigilare sul rispetto e l'applicazione del Codice Etico e attivare attraverso le funzioni aziendali preposte gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro;
- riportare periodicamente all'Amministratore Unico sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche connesse all'attuazione del Codice Etico.

4.2.5. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza dettaglia i riferimenti per la costituzione e il corretto funzionamento dell'Organismo medesimo.

5. I Flussi informativi

5.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto richiede che si prevedano, nel Modello, obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del medesimo.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito come strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello, e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendano necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

5.2. Flussi generali

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello e del Piano triennale anticorruzione nelle aree di attività a rischio.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo, è stato istituito un indirizzo email dedicato: odv.issi@mi.camcom.it.



L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati previsti dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e/o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, chiedere al Collegio sindacale informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione anche le segnalazioni ricevute in forma anonima, sempre che esse siano circostanziate e possano reputarsi fondate e rilevanti.

5.3. Flussi specifici

In base alla "Procedura per la segnalazione di illeciti e violazioni (c.d. whistleblowing)", il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Società, soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni, ne informa prontamente l'Organismo di Vigilanza, in particolare quando riguardano presunte violazioni del Modello.

5.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede a fornire un'informativa almeno annuale all'Amministratore Unico. Il reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività complessivamente svolta, con particolare riferimento a quella di verifica;



- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Azienda sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di attuazione.

Inoltre, il reporting individua il piano delle attività previsto per il periodo successivo.

L'Organismo dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico e al Direttore Generale:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia personalmente e direttamente accertato;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto il pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle Aree/Uffici aziendali (in particolare, rifiuto di fornire documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizia di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Unico e del Direttore Generale.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, dovrà riferire tempestivamente:

- all'Amministratore Unico, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Direttore Generale, da altri dirigenti aziendali o da membri del Collegio sindacale;
- al Direttore Generale e al Collegio sindacale, in caso di eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Unico.

5.5. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di prevenzione previste dal Piano, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d. lgs. 231/2001 e quelle previste dalla L. 190/2012, le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sono svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01.

6. Il sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2 del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello, l'adozione, da parte dell'Azienda, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso. Conseguentemente, è necessario che il



Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Per l'efficacia del Modello e del Piano per la prevenzione della corruzione è dunque fondamentale prevedere un adeguato sistema sanzionatorio, conforme al CCNL applicabile e all'art. 7 e 18 dello Statuto dei lavoratori.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare l'Amministratore Unico, tutti i lavoratori dipendenti della Società – come individuati dagli artt. 2094 e ss. c.c., ivi compresi i dirigenti – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi), che collaborino con la stessa.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

I. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti di Innovhub SSI

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello e del PTPC nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre Innovhub SSI all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della L. 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile;

II. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti con la qualifica di dirigenti

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da parte dei dirigenti, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre l'Azienda all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e del CCNL Dirigenti del Terziario.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei dirigenti, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione, nonché, in caso di reiterazione dei comportamenti di cui sopra con accertata responsabilità, il licenziamento.

III. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Direttore Generale e il Collegio Sindacale, che sarà chiamato ad adottare gli opportuni provvedimenti.

IV. Misure nei confronti del Collegio sindacale



in caso di violazione del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o del Codice Etico da parte di uno o più componenti del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Unico che sarà chiamato ad adottare gli opportuni provvedimenti.

V. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento, posto in essere dai collaboratori esterni o partner, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal PTPC potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Le sanzioni disciplinari sono concretamente applicate dal Direttore Generale, di concerto con le Funzioni di volta in volta interessate.

È da precisare che, in caso di violazioni del Modello e del PTPC, del Codice Etico e dei Protocolli, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni da parte del Direttore Generale, è indipendente dallo svolgimento o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

Si precisa inoltre che potranno essere sanzionate non solo fattispecie di condotta di concreta violazione del Modello e del PTPC, ma anche possibili condotte collaborative o di istigazione al compimento della violazione, che si possono concretamente verificare nell'ambito di altri processi/fasi/attività anche attraverso un comportamento negligente, od omissivo di controlli previsti dalle procedure vigenti ovvero di occultamento di risultati di controlli.

Saranno inoltre adottate sanzioni anche nei confronti di chi:

- violi la tutela del segnalante ai sensi del d. lgs. 10/03/2023, n. 24 (whistleblowing);
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni false, inesistenti o infondate in un'ottica di reprimere un utilizzo distorto dello strumento di segnalazione.

In caso di violazione le sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato, possono essere:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione pre-sanzione scritta;
- c) ammonizione scritta;
- d) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi;
- f) licenziamento del dipendente/distaccato, qualora le violazioni, per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro.



7. La diffusione del Modello

7.1. La formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, nonché del Codice Etico, nei confronti delle risorse già presenti in Società e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle Aree/uffici aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti diversi livelli di informazione e formazione attraverso gli strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

Innovhub SSI si impegna a condividere il Modello attraverso l'intranet aziendale, rendendolo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori che devono applicarlo. Laddove disponibili, saranno rese disponibili tutte le informazioni necessarie per garantire la completa comprensione del contenuto dello stesso.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti sottoscrivono un apposito documento nel quale si attesta l'integrale presa visione e accettazione del Modello comprensivo del Codice Etico e del PTPCT e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Inoltre, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e i riferimenti relativi ai suoi componenti sono resi noti tramite la rete intranet aziendale.

Per la specifica formazione ai sensi della L. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione, si veda lo specifico paragrafo del PTPC.

7.2. Informativa ai collaboratori esterni e ai fornitori

Innovhub SSI promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Codice Etico anche tra i propri collaboratori esterni e tra i fornitori.

L'informativa ai soggetti di cui si tratta potrà essere fornita attraverso la sezione "Società trasparente" del sito web istituzionale della Società e tramite l'accettazione di una clausola sui principi e le regole presenti nel Modello, nel PTPCT e nel Codice Etico, da inserire nelle lettere di incarico, negli ordini d'acquisto e nei contratti.

7.3. Informativa ai partner

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Codice Etico anche tra i partners coinvolti, a



INNOVHUB
STAZIONI SPERIMENTALI
PER L'INDUSTRIA

vario titolo, in progetti attraverso ATS (Associazioni temporanee di scopo), contratti, convenzioni, etc.

A questi soggetti è richiesta l'accettazione formale di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Modello, nel PTPCT e nel Codice Etico, da inserire nella documentazione contrattuale.