



INNOCENTI DEPOSITI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2023

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") da Innocenti Depositi S.p.A. (di seguito anche "**Innocenti Depositi**" o la "**Società**") e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società stessa.

Innocenti Depositi ha riassunto le risultanze dell'attività di valutazione del proprio sistema di controllo interno e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

DEFINIZIONI

- **ANAC**: l'Autorità Nazionale Anti Corruzione;
- **Attività Sensibili**: sono le attività/processi di Innocenti Depositi nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività Strumentali**: sono le attività/processi di Innocenti Depositi che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Comitato di Controllo WB**: team composto dal Presidente e dal membro interno dell'OdV che riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing*;
- **Consulenti**: sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Innocenti Depositi;
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000*" e successive modifiche e integrazioni;
- **D. Lgs. 24/2023**: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- **CdA**: il Consiglio di Amministrazione della Società;
- **Destinatari**: sono tutti i soggetti che, in forza dei rapporti intrattenuti con la Società, sono tenuti all'osservanza del Modello, inclusi: gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo sulla stessa o sue unità operative o funzionali, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i procacciatori e i distributori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura;
- **Dipendenti**: sono i soggetti legati a Innocenti Depositi da un contratto di lavoro subordinato;
- **DVR**: Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- **Incaricato di un pubblico servizio**: colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);

- **Linee Guida ANAC:** Linee Guida approvate dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recanti disposizioni “*in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*”;
- **Linee Guida Confindustria:** documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002, successivamente aggiornato il 31 marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo istituito ai sensi dell’art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l’Incaricato di pubblico servizio;
- **Partner o Collaboratori esterni:** sono le controparti contrattuali di Innocenti Depositi, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Presente documento:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- **Pubblica Amministrazione:** tutti quei soggetti, pubblici o privati, che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio quali, a titolo esemplificativo, gli enti che esercitano una funzione legislativa (Stato, Regioni, Province autonome, Comuni, ecc.), amministrativa (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell’Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali, delle camere di commercio, di commissioni edilizie, collaudatori di opere pubbliche, ASL, ATS, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, ecc.) e giudiziaria (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell’Autorità Giudiziaria quali curatori fallimentari o liquidatori, etc.).
- **Pubblico Ufficiale:** colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 co. 1 c.p.). A titolo esemplificativo e non esaustivo, si considerano Pubblici Ufficiali i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio dell’Unione Europea), i membri delle Autorità di Vigilanza, i NAS, i membri delle Forze dell’Ordine e della Guardia di Finanza, i membri delle camere di commercio, gli amministratori di enti pubblici economici, i membri delle commissioni edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell’Autorità Giudiziaria (ad esempio, i curatori fallimentari).
- **Incaricati di pubblico servizio:** coloro che “*a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio*” (art. 358 co. 1 c.p.). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerati Incaricati di pubblico servizio i dipendenti dell’INAIL, dell’INPS, i dipendenti di aziende energetiche municipali, di uffici postali, uffici doganali, i membri dei consigli comunali, i dipendenti del SSN, gli addetti all’ufficio cassa di un ente pubblico, i dipendenti di enti ospedalieri, delle ASL.
- **Reati o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni;
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica*” (i cd. “**Enti**”), ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione al compimento di taluni reati (c.d. “**Reati Presupposto**”), indicati tassativamente dalla legge, il cui catalogo si è progressivamente ampliato negli anni.

In particolare, il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Tuttavia, l’Ente è punibile solo nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato.

1.2 Criteri di imputazione

I criteri di imputazione del reato a carico degli Enti si possono distinguere in “*oggettivi*” e “*soggettivi*”.

Il primo criterio di imputazione, di natura oggettiva, è costituito dalla qualifica dell’autore del reato. Quest’ultimo, infatti, può essere:

- un ***soggetto in posizione apicale*** (ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente);
- un ***soggetto subalterno - o subordinato*** -, ossia sottoposto alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (tipicamente un lavoratore dipendente, ma anche un soggetto esterno all’Ente, al quale sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

Se più soggetti concorrono alla commissione del reato (art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto “qualificato” abbia posto in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che questi abbia fornito consapevolmente il proprio apporto alla realizzazione del reato (c.d. “*contributo causale*”).

Un secondo criterio, anch’esso di natura oggettiva, consiste nel fatto che il reato deve essere stato commesso ***nell’interesse o a vantaggio dell’Ente***: tali criteri sono alternativi tra loro, nel senso che è sufficiente che sussista uno solo di essi affinché il reato possa essere contestato all’ente. In particolare:

- l’***“interesse”*** sussiste quando l’autore del reato abbia agito con l’intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato effettivamente conseguito;
- il ***“vantaggio”*** sussiste, invece, quando la Società abbia tratto (o avrebbe potuto trarre) dal Reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

L’Ente non è quindi responsabile se l’illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sotto il profilo soggettivo, invece, la responsabilità dell'Ente è ricondotta alla “*mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi*” attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente (c.d. “*colpa in organizzazione*”), difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

Il requisito soggettivo è presunto, in quanto il fatto stesso che il reato sia stato commesso nell'ambito dell'attività aziendale è considerato sintomatico di una carenza organizzativa. Pertanto, è l'Ente a dover dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per prevenire, nell'esercizio dell'attività di impresa, la commissione del reato.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero dall'Ente, alle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente: apicale o subordinato, come sopra illustrato;
- l'Ente ha la propria sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. e qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso;
- l'Ente risponde solo se nei suoi confronti non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Si precisa che la responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui i reati previsti dal Decreto siano commessi anche solo nella forma del tentativo (art. 56 c.p.).

1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipologie:

1.3.1 Sanzione pecuniaria

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su “quote” (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) 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;
- b) è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- c) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- d) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida 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.

1.3.2 Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

1.3.3 Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

1.3.4 Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

1.4 I Reati Presupposto

Il Decreto indica agli artt. 24 ss. i cosiddetti "*Reati Presupposto*", ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione / contro il patrimonio dello Stato (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);

- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- F. Reati societari (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- K. Reati transnazionali (L.146/2016);
- L. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- M. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- P. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Q. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- R. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- S. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- T. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- U. Reati tributari (art. 25-quinquedecies);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- X. riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

Nella consapevolezza che la comprensione delle singole fattispecie sia un presupposto essenziale per l'applicazione del Modello, i Reati Presupposto previsti dal Decreto e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso sono integralmente richiamati e descritti, con le relative sanzioni, nell'**Allegato A** al presente Modello.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'Ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto; l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'Ente.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (il "Modello");

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'"Organismo di Vigilanza");
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;
- che le persone che hanno commesso il reato l'abbiano fatto eludendo fraudolentemente il Modello (qualora l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale).

Le condizioni appena elencate devono sussistere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. Peraltro, malgrado l'adozione del Modello non sia obbligatoria per legge, quest'ultimo è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, consente all'Ente di sottrarsi all'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto. Nello specifico, l'adozione, l'efficace attuazione del Modello e la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza competono al Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito anche "CdA").

Quanto alle caratteristiche che un Modello deve possedere per essere considerato "idoneo", l'art. 6 comma 2 del Decreto precisa che il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Infine, affinché sia garantita l'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- uno o più canali – tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione – che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la previsione di un divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la comminatoria di 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.

1.6 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e 2014 e, infine, nel giugno 2021).

Le linee guida di Confindustria hanno rappresentato un riferimento per la Società nella stesura del presente Modello Organizzativo.

In particolari, esse prevedono che la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, debba avvenire secondo le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI INNOCENTI DEPOSITI

2.1 Attività, struttura organizzativa e obiettivi perseguiti dalla Società mediante l’adozione del Modello

Innocenti Depositi S.p.A., attiva dal 1985 nel settore dei trasporti e della logistica, è una Società per azioni che ha per oggetto la gestione del magazzino per conto terzi, il trasporto e la distribuzione capillare dei beni per conto dei propri clienti sul territorio nazionale e internazionale ed attività affini e connesse.

La sede legale è a Pioltello fraz. Limoto (MI), in via Dante Alighieri 97/A e la Società conta di altre quattro Unità Locali situate nei Comuni di Lodi, Pomezia (RM), Grisignano di Zocco (VI) e Casalpusterlengo (LO), che svolgono servizi pressoché analoghi. In particolare, il terminale di Lodi presenta un’organizzazione in parte differente dalle sedi di Pioltello, Pomezia e Grisignano, mentre la sede di Casalpusterlengo è un ramo d’azienda acquisito da Unilever Manufacturing, costituito dal magazzino.

L’organico aziendale consta complessivamente di circa 80 dipendenti ai quali si aggiungono i lavoratori indiretti impiegati in regime di appalto e quelli con contratto di somministrazione. A livello centrale operano la Direzione aziendale, il Responsabile Amministrativo e Contabile, l’Ufficio del personale (HR), il Responsabile commerciale e l’RSPP; presso ciascuno stabilimento operano invece le funzioni operative (Customer Care, Responsabile di magazzino, Ufficio trasporti, ecc.) e i preposti, i quali possono avere una delega di funzioni o una subdelega.

Innocenti Depositi, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dei propri affari e attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta dalla Società nella convinzione che l'implementazione di un Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il presente Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria e i relativi aggiornamenti, con particolare riferimento alle indicazioni ivi contenute relativamente alla costruzione dei Modelli delle Piccole Medie Imprese ("PMI").

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Innocenti Depositi ha provveduto, mediante apposita delibera, all'adozione del presente Modello e alla nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari, nonché di curarne il relativo aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è responsabile dell'attuazione del Modello in relazione alla concreta attività svolta dalla Società, nonché del suo aggiornamento e adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di eventuali significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative. A tal fine, l'OdV può formulare al CdA proposte di aggiornamento e revisione del Modello, delle procedure e dei protocolli che ne costituiscono parte integrante.

2.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, Innocenti Depositi intende migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il proprio sistema di controllo interno, creando un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione Reati Presupposto nella gestione dei processi strumentali/funzionali alla commissione di tali reati. Il Modello si propone, pertanto, le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e nel proprio Codice di Condotta;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

2.3 Sistema di *Governance* di Innocenti Depositi

La struttura di *governance* della Società è basata sul modello tradizionale ed è così articolata:

- il Socio Unico INFIN S.r.l.;
- il Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da sette consiglieri, tra cui il Presidente con poteri di rappresentanza legale della Società;
- il Collegio Sindacale, composto da un Presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti;
- il revisore legale dei conti (la Società KPMG).

2.4 Sistema di deleghe e autorizzazioni

Come chiarito dalle linee guida di Confindustria, i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate “a rischio reato”.

Il Consiglio di Amministrazione di Innocenti Depositi è l’organo dotato dei poteri di firma e preposto a conferire ed approvare formalmente, ove necessario, le deleghe ed i poteri autorizzativi.

2.5 Metodologia di predisposizione del Modello della Società

Il Modello di Innocenti Depositi è stato predisposto seguendo la metodologia suggerita dalle linee guida di Confindustria per la redazione dei Modelli delle “PMI”.

In particolare, la Società ha proceduto ad un’analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un’analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto in cui essa opera, il settore di appartenenza, l’assetto organizzativo, il sistema di *governance* esistente, il sistema di deleghe e autorizzazioni in vigore, i principali rapporti giuridici in essere con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all’interno della Società a presidio delle diverse Attività Sensibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni fornite dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all’identificazione, mediante interviste al *management* aziendale, dei processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto;
- all’autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di Reati Presupposto e del sistema di controllo interno finalizzato a prevenire comportamenti illeciti;
- al confronto tra gli strumenti di controllo interni già esistenti a presidio delle aree a rischio con i requisiti organizzativi richiesti dal Decreto al fine di individuare le azioni e i controlli da implementare per la predisposizione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- all’analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà

ad operare. In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo cui spetta il potere di deliberare l'aggiornamento del Modello, eventualmente su proposta dell'OdV.

2.6 Struttura del Modello: “Parte Generale” e “Parte Speciale”

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale”.

La Parte Generale, partendo da un sommario esame del contenuto del Decreto, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e Destinatari, individuando funzione e composizione dell'OdV, istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso.

La Parte Speciale, invece, è predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società. Essa si propone di disciplinare concretamente le condotte dei soggetti aziendali, apicali e sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, al fine di prevenire la commissione delle fattispecie criminose potenzialmente rilevanti per la Società, mediante l'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure, operanti all'interno delle differenti aree a rischio.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni, ciascuna corrispondente ad una o più categorie di reato ritenute astrattamente applicabili alla realtà aziendale di Innocenti Depositi (*infra*, Parte Speciale, par. 1.1).

2.7 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- Il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma, inclusi i membri degli organi della associazione;
- i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati a Innocenti Depositi da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati per lo svolgimento della loro attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con Innocenti Depositi in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* della Società;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali legali, consulenti, agenti, distributori ecc.);
- tutti quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto (di seguito, collettivamente, i “**Destinatari**”).

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, possono essere risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessata.

2.8 Aree a rischio, principi di controllo e sistema delle procedure

Avuto riguardo ai risultati della mappatura dei rischi e alle attività caratteristiche di Innocenti Depositi, le aree ritenute maggiormente a rischio riguardano, in particolare, i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i reati contro la Pubblica Amministrazione e i reati societari.

Tuttavia, a fini precauzionali e per mantenere alta l'attenzione della Società nello svolgimento delle proprie attività, sono stati inseriti nel presente Modello anche altre fattispecie di reato ritenute astrattamente ipotizzabili, per la disamina dei quali si rimanda ai contenuti della Parte Speciale.

Nello specifico, l'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società (ossia il documento di "*risk assessment & gap analysis*").

2.8.1 Principi generali di controllo

Tenuto conto di quanto sopra, nonché in conformità alle linee guida di Confindustria, sono stati definiti i principi generali di controllo, applicabili a tutti i processi aziendali a rischio-reato (c.d. "*attività sensibili*" o "*processi sensibili*"), ai quali deve conformarsi il sistema dei controlli interni adottato dalla Società.

a) Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, in modo tale da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli in ordine alle caratteristiche e alle motivazioni dell'operazione e identificare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

b) Segregazione delle funzioni.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa.

A tal fine, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

c) Documentabilità dei controlli e archiviazione.

Deve essere conservata traccia dei controlli effettuati sulle operazioni. A tal fine, occorre prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione di verbali o relazioni) adatto a documentare l'effettiva esecuzione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

Inoltre, i documenti riguardanti la gestione delle attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne alterazioni e/o modifiche, se non con apposita evidenza. Per tale ragione, l'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o al soggetto da queste delegato, al Collegio Sindacale, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

2.8.2 Principi di controllo specifici

In aggiunta a quanto sopra, a tutti i Destinatari del Modello è fatto divieto di porre in essere condotte integranti le fattispecie di Reato previste dal D.Lgs. 231/2001 o comportamenti che, sebbene non costituenti di per sé reato, possano favorire e/o agevolare – anche in forma omissiva – la commissione di tali fattispecie.

Inoltre, in ciascuna sezione di Parte Speciale, sono definiti i principi di comportamento applicabili a ciascuna categoria di Reato-Presupposto, nonché norme di condotta specifiche per la gestione di ciascun processo sensibile.

2.8.3 Etica aziendale

Innocenti Depositi ha inoltre adottato un proprio Codice Etico contenente principi e regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte. Il Codice Etico deve considerarsi parte integrante del Modello ed è adeguatamente diffuso a tutti i Destinatari affinché ne prendano visione ed uniformino i propri comportamenti ai precetti in esso contenuti.

2.8.4 Il sistema delle procedure

L'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto dispone che i modelli organizzativi debbano “*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire*”.

A tale proposito, nonché a supporto del proprio sistema di controllo interno, la Società, in aggiunta ai principi e alle regole di comportamento declinati nella Parte Speciale del Modello e nel Codice Etico, ha adottato alcune procedure volte a disciplinare le attività sensibili e, conseguentemente, a prevenire la commissione dei Reati Presupposto in tali ambiti.

Nello specifico, la Società sta implementando un **Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza, conforme agli standard ISO 9001 e ISO 45001**, quale strumento per un'efficace prevenzione dei Reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, soprattutto per quelli relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, considerato che, come evidenziato dall'analisi dei rischi, si tratta dell'attività maggiormente esposta a rischi 231.

La responsabilità dell'integrazione, dell'eventuale modifica e dell'applicazione di tali procedure è posta in capo a tutti i soggetti che prendono parte ai processi disciplinati dalle procedure stesse. In ogni caso, tutti i Dipendenti devono collaborare a tale attività, segnalando la necessità o l'opportunità di modifiche e/o integrazioni ai propri diretti responsabili, nonché eventuali comportamenti non conformi a procedura all'Organismo di Vigilanza, come si vedrà *infra* par. 3.4 e 3.5.

2.8.5 Le attività di audit

Innocenti Depositi è assoggettata alle verifiche (audit) periodiche interne che saranno effettuate in futuro dal **Responsabile del Sistema di Gestione Integrato ISO 9001 e ISO 45001**, il cui scopo è quello di verificare la corretta applicazione delle procedure operative contenute nel relativo “*Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza sul Lavoro*”.

Si segnala che Innocenti Depositi effettua a sua volta *audit* sui propri fornitori e, in particolare, sulle cooperative di cui si avvale per l'acquisizione di manodopera addetta al magazzino e sulle agenzie doganali che la supportano nell'esecuzione delle operazioni doganali, al fine di verificare che le stesse agiscano nel rispetto delle disposizioni di legge e delle prescrizioni contenute nel presente Modello.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono infatti presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

3.1 Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale composto da un avvocato esperto in materia di *compliance* 231, un esperto di sicurezza sul lavoro e un componente interno.

3.1.1 Requisiti

La composizione dell'OdV assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- ***autonomia***: l'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- ***indipendenza rispetto alla Società***: l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;
- ***professionalità***: l'OdV deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli;
- ***continuità d'azione***: l'OdV deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;
- ***onorabilità ed assenza di conflitti di interesse***: non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione di Innocenti Depositi provvede, mediante apposita delibera, alla nomina ed alla revoca dei membri dell'OdV.

3.1.2 Ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);

- la condizione di essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una determina da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

Determinano la cessazione dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, altresì, la rinuncia, la sopravvenuta incapacità, la morte o la revoca di taluno dei componenti; in tali casi, il Presidente dell'Organismo ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, invece, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

3.1.3 Revoca

L'Organismo di Vigilanza di Innocenti Depositi resta in carica per tre esercizi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di stabilire un diverso termine di durata dell'Organismo, ed è in ogni caso rieleggibile, salvo intervenga l'eventuale revoca dell'incarico da parte della Società.

A titolo esemplificativo, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sopravvenienza di cause di ineleggibilità o decadenza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente interno, l'avvio di un procedimento disciplinare a suo carico o la cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

3.1.4 Funzionamento

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento adottando un proprio Regolamento interno.

3.2 Funzioni e Poteri

Ferma restando la responsabilità del CdA in merito all'adozione, all'implementazione e all'aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;

- sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo, è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo della Società e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello (c.d. *audit*);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione;
- effettuare incontri periodici con le funzioni responsabili dei processi a rischio per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio reato. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo, dai dipendenti o da terzi, valutandone l'attendibilità ed effettuando tutti gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza, nonché degli eventuali illeciti o violazioni di norme o procedure interne che siano state allo stesso segnalate;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Società in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Società e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando il compito del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad egli compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'OdV, come sopra indicato, deve inoltre avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di appropriata autonomia di spesa. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni allo stesso attribuite.

L'OdV ha inoltre facoltà di ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie, comprese quelle per la remunerazione dei consulenti, saranno sottoposte all'approvazione del CdA.

3.3 Attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con gli organi della Società e, in particolare, con l'Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferirà al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, in base all'evoluzione normativa e alle eventuali modifiche organizzative che dovessero interessare la Società;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- su base annuale, con una relazione informativa avente ad oggetto:
 - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
 - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
 - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

L'Organismo riferirà al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo copia della relazione periodica di cui sopra.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà, a propria volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.4 Obblighi di informazione, flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dal CdA, dai dipendenti, dai Responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari, in merito a violazioni (anche solo potenziali) del Modello.

Nello specifico, i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo all'OdV:

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti e le 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, qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi dipendenti, i membri degli organi della Società o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- infortuni sul lavoro;
- modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali.

Si precisa, infine, che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica *ad hoc*).

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

La definizione dei flussi informativi di dettaglio è rimessa all'OdV nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

3.5 Whistleblowing

A norma dell'art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001, come modificato dal D. Lgs. 24/2023, i Modelli Organizzativi devono prevedere “*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)*”.

In adempimento agli obblighi di legge sopra richiamati, Innocenti Depositi mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati appositi canali di segnalazione interna conformi alle caratteristiche prescritte dal D. Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC, per la trasmissione di segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni di legge nazionali o comunitarie di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di Innocenti Depositi e che possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

- comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti civili, amministrativi o penali, anche non rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico o delle procedure interne.

La gestione dei canali di segnalazione è affidata a un Comitato di Controllo WB, il quale è dotato dei requisiti di autonomia e specifica formazione prescritti dal D. Lgs. 24/2023.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare un dipendente della Società che sia anche membro del Comitato di Controllo WB, la responsabilità della gestione della segnalazione ricadrà sul Presidente (soggetto esterno)

dell'Organismo di Vigilanza. Qualora, invece, la segnalazione riguardasse un'attività illecita del Presidente dell'OdV, la segnalazione dovrà essere gestita dal Consiglio di Amministrazione, il quale sarà informato della segnalazione dal componente interno.

La segnalazione può essere trasmessa, a discrezione del segnalante, in forma scritta od orale, in forma confidenziale o anonima, attraverso uno dei seguenti canali:

- piattaforma informatica “LT42 – The Legal Tech Company” raggiungibile al seguente link whistleblowing.innocentidepositi.it ;
- posta ordinaria, al seguente indirizzo: Via Dante Alighieri 97/A, 20096, Pioltello Fraz. Limite (MI). In tal caso, la segnalazione deve essere contenuta in busta chiusa recante la dicitura “*Alla cortese Attenzione del Comitato di Controllo WB – strettamente confidenziale*”;
- richiedendo un incontro diretto con il Comitato di Controllo WB, scrivendo al seguente indirizzo: odv@innocentidepositi.it.

Detti canali sono aperti anche agli esterni (es. fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.). Al fine di garantirne l'accesso a terze parti, la Società pubblica sul proprio sito internet nella Sezione *Link Utili* le istruzioni per accedere al canale di segnalazione contenute nella “*procedura whistleblowing*” (Allegato C).

Fatta salva la facoltà di affidare a terzi la necessaria attività di approfondimento istruttorio, il Comitato di Controllo WB garantisce che, in tutte le fasi di gestione della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità del segnalante, degli eventuali terzi menzionati o coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e degli eventuali documenti alla stessa relativi.

Gli autori delle segnalazioni sono inoltre salvaguardati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, diretta o indiretta, per effetto della segnalazione. Analoghe forme di tutela si applicano ai soggetti ai quali il D. Lgs. 24/2023 estende le misure di protezione del segnalante.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie non verranno prese in considerazione e, come estrema *ratio*, possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In particolare, confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e nei confronti di chi viola le misure di protezione del segnalante saranno applicabili le sanzioni previste al capitolo 4 “*Sistema Disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del Modello*”.

Per ulteriori approfondimenti sul tema, si rimanda alla “*procedura whistleblowing*” adottata dalla Società, la quale costituisce parte integrante del presente Modello (Allegato C).

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

4.1 Principi generali

Innocenti Depositi condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del proprio Modello e Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La Società, infatti, ritiene che le violazioni dei principi comportamentali e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico ledano il rapporto di fiducia instaurato con l'ente. Conseguentemente, tali condotte

comportano l'applicazione di azioni disciplinari, anche a prescindere dall'istituzione di un eventuale giudizio penale nel caso in cui il predetto comportamento costituisca reato.

Inoltre, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”.

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), sarà affisso nella bacheca aziendale.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su iniziativa dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile violazione del Modello.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti è di competenza del *management* aziendale, in linea con l'assetto di poteri definito.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- *violazione lieve/mancanza lieve*: comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali (incluso il manuale sulla qualità e sicurezza sul lavoro) che non abbiano prodotto danni e/o pregiudizi alla Società;
- *violazione grave/mancanza grave*: comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure adottate e degli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto, nonché la violazione degli obblighi di riservatezza e delle misure di protezione del segnalante previste al paragrafo 3.5 del presente Modello;
- *violazione gravissima*: violazione intenzionale delle regole e principi stabiliti nel Modello e nei documenti ad esso correlati (Codice Etico, procedure, regolamenti aziendali, ecc.) tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore del fatto e la Società, in quanto preordinate univocamente a commettere un reato.

Nel valutare la gravità della violazione dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore nei limiti consentiti dalle leggi;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello si applicano anche ai casi di violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce, pertanto, illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori subordinati rientrano tra quelle previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, "CCNL") applicato.

In particolare, in conformità a quanto stabilito all'art. 32 del CCNL "Trasporto e Logistica":

- incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale** il lavoratore che:
 - in forma lieve, per negligenza, prudenza o imperizia, violi le procedure interne previste dal presente Modello o colposamente adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- incorre nel provvedimento del **rimprovero scritto** il lavoratore che:
 - risulti recidivo rispetto alle infrazioni di cui al punto che precede;
- incorre nel provvedimento della **multa non superiore a 3 ore di retribuzione** il lavoratore che:
 - per la terza volta durante l'anno commetta una violazione lieve delle prescrizioni del Modello;
- incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni lavorativi** il lavoratore che
 - commetta violazioni gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dai documenti correlati quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - (i) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - (ii) l'inosservanza del divieto di applicare misure ritorsive o discriminatorie a carico di un whistleblower in ragione della segnalazione;
- del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che:
 - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento consapevolmente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei suoi beni, anche in assenza di danno;
 - commetta una violazione gravissima, determinando la concreta applicazione a carico di Innocenti Depositi di alcuna delle misure previste dal Decreto.

Detti provvedimenti saranno adottati nelle forme previste dal CCNL "trasporto e logistica" e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'applicazione delle suddette sanzioni deve essere comunicata, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Tenuto conto della particolare connotazione della figura del dirigente ad opera della specifica disciplina normativa e contrattuale, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni, in linea con quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende logistica, trasporto merci e spedizione, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo

Il Consiglio di Amministrazione è passibile delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Qualora sia accertata una violazione del Modello o del Codice Etico di Innocenti Depositi, delle disposizioni del Decreto ovvero la realizzazione di altra condotta illecita da parte dell'Amministratore, questi sarà destinatario delle seguenti misure disciplinari, che verranno applicate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione al fatto commesso:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- revoca dell'incarico.

4.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e consulenti

Nel caso in cui collaboratori esterni (ad esempio: consulenti, fornitori, appaltatori, revisori, agenti, ecc.) agiscano in contrasto con i precetti di cui al presente Modello, Innocenti Depositi avrà diritto di risolvere il rapporto con tali soggetti, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole ("*clausole 231*") inserite nei contratti, fermo restando, in ogni caso, il diritto di richiedere il risarcimento degli eventuali danni patiti dalla Società per effetto di tale comportamento (come, ad esempio, nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Le sanzioni ai collaboratori esterni saranno applicate in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del collaboratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle modalità di conseguimento del risultato;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione del contratto e/o del Codice di Condotta.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

5.1 Diffusione del contenuto del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al Modello e al Codice Etico, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza di tutti i loro elementi. In particolare, entrambi i documenti saranno pubblicati sulla *intranet* aziendale una volta formalmente approvati dal

Consiglio di Amministrazione. Di tale pubblicazione verrà data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, così come ai nei-assunti.

La comunicazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi alla revisione e/o aggiornamento degli stessi.

Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti degli stessi (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito web della Società.

5.2 Formazione del personale

Innocenti Depositi, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, organizza iniziative di formazione in materia di *compliance* obbligatorie per tutti i dipendenti. Con l'implementazione del Modello, Innocenti Depositi si impegna a definire, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti nel D. Lgs. 231/2001 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale saranno organizzate in presenza o in modalità *e-learning*, prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello (c.d. "*formazione generale*") è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione generale coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. Le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Innocenti Depositi continuerà, inoltre, a svolgere attività di formazione *ad hoc* nei confronti di tutti quei soggetti che, in ragione della mansione e/o dell'attività svolta, necessitano di specifiche competenze al fine di gestire i rischi peculiari all'attività stessa (c.d. "*formazione specifica*") come, a titolo esemplificativo, la formazione in materia di anticorruzione e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'Ufficio Risorse Umane.

5.3 Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori e ai partner commerciali

Innocenti Depositi promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i propri consulenti, partner, collaboratori, clienti e fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. I contratti che la Società sottoscriverà con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali (c.d. "*clausole 231*") relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice di Condotta, a pena di risoluzione del rapporto.