



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del **17 ottobre 2023**

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
2.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
3.	3-I S.P.A.: PROFILO DELLA SOCIETÀ	5
4.	IL MODELLO 231 DI 3-I: STRUTTURA, FINALITÀ E APPROVAZIONE	5
5.	GOVERNANCE AZIENDALE	6
5.1	Consiglio di Amministrazione	6
5.2	Collegio Sindacale	7
5.3	Società di revisione legale dei conti	7
5.4	Organismo di Vigilanza	7
5.5	Data Protection Officer	8
5.6	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	8
5.7	Datore di Lavoro	8
5.8	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	8
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	8
6.1	Principi generali relativi alle sanzioni	9
6.2	Misure nei confronti del personale dipendente	9
6.3	Misure nei confronti dei Dirigenti e dei soggetti apicali	9
6.4	Misure nei confronti degli Amministratori	10
6.5	Misure nei confronti dei Sindaci	10
6.6	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	10
6.7	Misure nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con 3-i	10
6.8	Misure nei confronti dei soggetti richiamati dal D.Lgs. 81/08	10

7.	ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	11
7.1	Identificazione, nomina e revoca dei componenti OdV di 3-i	11
7.2	Funzioni e poteri	13
7.3	Reporting dell'OdV	14
7.4	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	15
8.	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	15
8.1	Formazione del personale	16
8.2	Informativa a fornitori e collaboratori	16
9.	MISURE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	16
10.	WHISTLEBLOWING	17

SEZIONE I – PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE

3-i S.p.A. (di seguito anche «**3-i**» o la «**società**») ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 (di seguito anche «**Modello 231**») in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una «facoltà» e non un obbligo, rappresenta un’opportunità per prevedere, sin dalla sua costituzione, un’adeguata cultura di *governance*.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata «amministrativa», ma caratterizzata da profili di rilievo di fatto penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di Reato, espressamente previsti dal Decreto, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il Reato.

L’introduzione di questa nuova fattispecie di responsabilità «amministrativa» consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati Reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che «impersonano» l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

In base al Decreto, l’ente è responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso» (c.d. «soggetti in posizione apicale»; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale» (c.d. «soggetti sottoposti all’altrui direzione», art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto); ma l’ente non ne risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di Reato commesso da un soggetto in posizione apicale e subordinata, l’ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a) l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

3. 3-I S.P.A.: PROFILO DELLA SOCIETÀ

3-i è una società soggetta a controllo analogo da parte dell'Istituto nazionale previdenza sociale («Inps»), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro («Inail»), dell'Istituto nazionale di statistica («Istat»), della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La costituzione della società 3-i S.p.a. a supporto della Pubblica Amministrazione è una milestone prevista dalla Missione 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, con particolare riguardo alla Riforma 1.2 della Missione 1, Componente 1. 3-i è costituita in attuazione di quanto disposto dall'art. 28, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

La società 3-i nasce dall'unione delle aree di Information Technology di INPS, INAIL e ISTAT e rappresenta la prima società a capitale e partecipazione interamente pubblica che mette a fattor comune le competenze e i servizi informatici degli Enti e delle Pubbliche Amministrazioni, per sviluppare innovazione tecnologica, interoperabilità, ottimizzando gli investimenti e assicurare livelli sempre più elevati di sicurezza e cybersecurity nell'erogazione dei servizi pubblici digitali.

La società si occupa dello sviluppo, la manutenzione e la gestione di soluzioni software e di servizi informatici a favore degli Enti Previdenziali e delle Pubbliche Amministrazioni Centrali.

La mission di 3-i è quella di:

- digitalizzare la Pubblica Amministrazione per renderla innovativa da un punto di vista tecnologico, culturale e organizzativo favorendo una radicale riprogettazione delle procedure, dei prodotti e dei servizi destinati a cittadini e imprese;
- ottimizzare la gestione dei servizi informatici per un'allocazione delle risorse migliore e per garantire procedimenti sostenibili e più efficaci per cittadini e imprese;
- valorizzare, grazie all'interoperabilità, il patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione attraverso le attività di Inps, Inail e Istat per capitalizzarne il valore e tradurle in servizi strategici per lo sviluppo del Paese nel rispetto della sicurezza e della riservatezza dei dati personali.

4. IL MODELLO 231 DI 3-I: STRUTTURA, FINALITÀ E APPROVAZIONE

Il Modello 231 adottato da 3-i, coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria, configura un sistema articolato e organico di attività di controllo volte a prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello 231 si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche «**OdV**»), organismo dotato di autonomia, cui la società affiderà il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso, nonché di curarne l'aggiornamento;

- formazione e comunicazione, verso tutti i soggetti interessati, delle regole comportamentali e dei documenti normativi previsti dal Modello 231.

Tra le finalità del Modello 231 vi è quella di radicare negli Organi Sociali e nei componenti degli stessi, nei dipendenti, nei consulenti e nei collaboratori a qualsiasi titolo, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di 3-i:

- il rispetto di quanto definito dal Modello 231;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporta l'applicazione di apposite sanzioni che possono arrivare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di 3-i è organizzato in due sezioni:

- Parte Generale, che richiama i principi del Decreto e le linee guida di riferimento, la governance della società, la struttura e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, la formazione, l'ambito di applicabilità del cd. «Whistleblowing»;
- Parte Speciale, che descrive le aree a rischio reato e le regole di comportamento.

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del presente Modello 231 saranno previsti in occasione di:

- evoluzioni normative nell'ambito del novero dei reati così come richiamati dal D. Lgs. 231/01;
- modifiche del business, della governance e della struttura organizzativa della società;
- violazioni e/o esiti negativi relativi a verifiche svolte sul rispetto di quanto disciplinato dal presente documento.

In tale scenario sarà l'Organismo di Vigilanza della società il soggetto che avrà l'incarico di valutare l'adeguatezza del Modello 231 e di prevedere, conseguentemente, potenziali aggiornamenti.

L'approvazione del Modello 231 e tutte le successive modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5. GOVERNANCE AZIENDALE

5.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'articolo 12 dello statuto prevede che, in conformità con l'art. 28, comma 3 e comma 5, del D.L. n. 36/2022, la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (d'ora in avanti anche «CdA») composto da cinque componenti, che - previa approvazione preventiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - sono nominati come segue: (i) un componente è nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, con funzioni di Presidente; (ii) un componente è nominato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; e (iii) i restanti tre membri sono designati, uno ciascuno, dall'Inps, dall'Inail e dall'Istat, tra gli appartenenti al proprio personale dirigenziale, e sono nominati ciascuno con decreto della rispettiva amministrazione vigilante.

Lo statuto prevede che i componenti del CdA sono scelti, in ogni caso, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di equilibrio tra generi.

L'articolo 13 dello statuto prevede, tra l'altro, che non possono assumere la carica di amministratore coloro che detengano partecipazioni qualificate o di controllo in società produttrici e fornitrici di apparecchiature elettroniche, di programmi e di servizi ICT, nonché coloro che sono legati a dette società, o alle società da queste controllate o alle società che le controllano o a quelle sottoposte a comune controllo, da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione di opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Secondo quanto previsto dall'articolo 19 dello statuto, la rappresentanza della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi, nonché la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di assenza o impedimento del Presidente, al Vicepresidente ove nominato, nonché, nei limiti dei poteri conferiti, agli organi delegati e al Direttore Generale, ove nominati.

Secondo quanto previsto dall'articolo 20, comma 4, dello statuto, ciascun ente azionista (Inps, Inail, Istat) hanno il diritto di: i) ricevere su base trimestrale copia delle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione, nonché delle determinazioni del Direttore Generale; ii) ottenere dalla società, su richiesta, tutte le informazioni e tutti i documenti che possano interessare i servizi e le attività da esso affidati ovvero concernenti l'attività della società nel suo complesso; iii) ricevere report semestrali predisposti dal Direttore Generale per il singolo Ente sulla prestazione dei servizi da esso affidati alla società, idonei a consentire all'Ente in questione l'esercizio dei poteri e delle prerogative individuali ai fini del controllo analogo di tale Ente sui servizi dallo stesso affidati, in conformità e nel rispetto delle previsioni puntualmente disciplinate nel Contratto di Servizio e nel presente Statuto; iv) disporre controlli ispettivi, anche mediante verifiche periodiche sugli atti e/o le determinazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale; v) convocare audizioni con gli amministratori e il Direttore Generale per richiedere ogni chiarimento ritenuto utile in merito all'andamento della gestione, alle attività svolte e al compimento di singole operazioni di particolare rilevanza per la società e vi) acquisire informazioni dal Collegio Sindacale, dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti e dall'organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

5.2 COLLEGIO SINDACALE

Nello svolgimento del proprio compito il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

5.3 SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI

La revisione legale dei conti, come consentito dal diritto societario e in ottemperanza alle previsioni previste dallo statuto sociale, è esercitata da una società di revisione legale iscritta nell'apposito registro, nominata dall'Assemblea ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

5.4 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo della società «dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo» cui è affidato «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento», secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, verrà nominato e sarà composto da 3 membri.

5.5 DATA PROTECTION OFFICER

Il Consiglio di Amministrazione, ha nominato il *Data Protection Officer* (DPO), figura introdotta dal *Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679*. La sua responsabilità principale è quella di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all'interno della società, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy così come definite a livello europeo e nazionale.

5.6 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

3-i provvederà a nominare il *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* (RPCT) deputato alla verifica dell'assolvimento degli obblighi normativamente previsti.

5.7 DATORE DI LAVORO

3-i provvederà a nominare il *Datore di Lavoro* inteso quale soggetto dirigente al quale spettano i poteri di gestione, individuato dal Vertice e tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività di 3-i. Inoltre, a tale soggetto verranno garantiti autonomi poteri decisionali e di spesa in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08. Sempre in coerenza con quanto definito dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08 il Datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi con la relativa elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08 nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

5.8 RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

3-i provvederà a nominare il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (RSPP), tramite il proprio Datore di Lavoro (a cui risponde), quale persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D. Lgs. 81/08 per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

3-i riconosce l'importanza della definizione di un adeguato Sistema Disciplinare, come elemento essenziale per l'efficiente attuazione delle disposizioni contenute nel Modello 231 ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi e di illeciti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Il Sistema Disciplinare adottato da 3-i è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso nonché nei documenti normativi ad esso relativi.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è previsto nell'ambito del CCNL applicabile.

Resta salva la facoltà per la società di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

6.1 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità e alle circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alle mansioni esplicate dal lavoratore;
- al concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;
- alla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere o prevenire l'evento;
- ai precedenti disciplinari del lavoratore.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della tipologia di appartenenza del soggetto agente (es. dipendenti, dirigenti, ecc.).

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'inosservanza di quanto previsto dal Modello 231 può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che delle disposizioni contenute nel CCNL di riferimento.

Qualora le infrazioni, da parte dei dipendenti del Modello 231, siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziali, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge e del CCNL di riferimento.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti o del giudizio penale, anche di 1° grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL di riferimento e dalla legge.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI SOGGETTI APICALI

Il rapporto della società con un proprio dirigente o soggetto apicale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente o soggetto apicale si riflette infatti non solo all'interno della società, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti o soggetti apicali della società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti o soggetti apicali costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la società, a seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente o soggetto apicale e quindi lo condannasse per

uno dei reati previsti nello stesso, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e dalla legge.

La società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà - nel rispetto dei principi generali precedentemente descritti - di applicare nei confronti dei dirigenti o soggetti apicali le misure ritenute adeguate, in coerenza con il CCNL di riferimento.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Nel caso di violazione da parte di uno o più Amministratori, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché procedano senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea degli azionisti per assumere le seguenti misure tra quelle di seguito indicate, nei confronti dei soggetti responsabili della violazione:

- diffida formale (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo variabile/premiabile nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione;
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi;
- provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Nel caso di violazione da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché procedano senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea degli azionisti, per le deliberazioni del caso, che potrà procedere alla revoca dell'incarico per giusta causa.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ove l'Organismo di Vigilanza, o uno o più componenti dello stesso, non adempia con la dovuta diligenza alle mansioni affidategli, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad informare tempestivamente il Collegio Sindacale e procederà ad accertamenti opportuni, nonché all'eventuale adozione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, del provvedimento di revoca dell'incarico.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON 3-I

L'inosservanza di quanto previsto dal presente Modello 231 da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI RICHIAMATI DAL D.LGS. 81/08

Relativamente alle sanzioni applicabili per omissioni nell'ambito della salute e sicurezza si rimanda a quanto viene disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'articolo 6 del Decreto impone che, per l'esonero dalla responsabilità amministrativa, l'ente debba aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale organismo deve caratterizzarsi, oltre che per l'autonomia, anche per l'indipendenza funzionale, la professionalità e la continuità d'azione.

7.1 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DEI COMPONENTI ODV DI 3-I

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legale/penale, giuslavorista, gestionale, contabile, ispettiva, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo, nonché con competenza nelle attività effettuate dalla società, dotati di adeguata professionalità, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori.

Attesi i suddetti obiettivi, per 3-i verrà istituito un OdV collegiale composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e decade insieme al Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato pur continuando a svolgere *in prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina dei nuovi rappresentanti dello stesso. I membri sono rieleggibili. All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione determina il compenso spettante ai componenti dell'OdV.

La nomina a componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei Vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andranno a svolgere.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV e se nominati decadono:

- coloro nei cui confronti è stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione a uno dei delitti (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente e automaticamente recepite nel presente Modello 231 eventuali modificazioni o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- coloro che siano stati destinatari di misure cautelari personali, coercitive o interdittive per uno dei delitti (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili e per delitti in materia tributaria e per qualunque delitto non colposo che abbia determinato una condanna superiore a due anni;
- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente a una sentenza di condanna;

- coloro che abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il III grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- coloro che si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- coloro che risultino aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- limitatamente ai componenti di provenienza esterna, coloro che siano legati, o siano stati legati in passato, da rapporti continuativi di prestazione d'opera con la società, che ne possano ragionevolmente compromettere l'autonomia e l'indipendenza;
- coloro che siano interdetti, inabilitati, affiancati da un amministratore di sostegno;
- coloro che siano stati assenti, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Il membro dell'OdV che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per «giusta causa» di revoca dei poteri connessi con l'incarico nell'ambito dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico prescritti nel successivo paragrafo;
- l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di ruoli e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di «autonomia e indipendenza» e «continuità di azione» propri dell'OdV;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In caso di dimissioni, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di reintegrare un componente dell'OdV. In caso di dimissioni, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il componente più anziano di età, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

7.2 FUNZIONI E POTERI

All'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali (il Regolamento, e le sue eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico, viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto nella prima riunione utile);
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231 anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e i documenti normativi formalmente previsti dal Modello 231 stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello 231;
- svolgere, annualmente, delle attività ispettive e di controllo, di carattere continuato e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della società o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie aree;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate al Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio sindacale;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- accedere liberamente presso qualsiasi struttura organizzativa della società, per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.
- Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:
 - ha libero accesso a qualsiasi documento aziendale;
 - gode di ampi poteri ispettivi;
 - si avvale di adeguate risorse economiche all'uopo assegnate dal Consiglio di Amministrazione;
 - può avvalersi del supporto di consulenti esterni di comprovata professionalità;
 - può richiedere informazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio sindacale, alla società di revisione legale dei conti, a qualsiasi struttura della società e ai consulenti.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

7.3 **REPORTING DELL'ODV**

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità. In particolare, l'OdV:

- riporta al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- presenta una relazione scritta, su base annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale, che contiene le seguenti informazioni:
 - a. la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento;
 - b. eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - c. qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:

- i. le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello 231, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze accertate e tali da esporre la società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - ii. l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello 231;
- d. il resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello 231;
- e. una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello 231 con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- f. la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello 231;
- g. la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di un membro dell'Organismo;
- h. il rendiconto delle spese sostenute;
- i. una volta l'anno, il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce, devono essere documentati.

Ogni informazione, segnalazione, verbale e report previsti nel Modello 231 sono conservati a cura del membro interno dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto della normativa sulla privacy, in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso ai membri dell'OdV.

7.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per la società ai sensi del Decreto. Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello;
- l'OdV in caso di accertata violazione verifica la coerente applicazione del sistema sanzionatorio.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

3-i promuove la conoscenza del Modello 231, tra tutti i Destinatari che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, 3-i organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione dei documenti normativi e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello 231.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i Destinatari.

8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, 3-i garantisce ai dipendenti della società la comunicazione e la conoscenza del Modello 231.

La comunicazione avviene tramite differenti modalità quali ad esempio la condivisione di note informative dedicate all'argomento verso tutto il personale dipendente.

8.2 INFORMATIVA A FORNITORI E COLLABORATORI

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse e assicurate anche nei confronti dei fornitori e dei collaboratori.

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società.

9. MISURE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Come indicato nel par.1, la Legge 3 Agosto 2007 n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) ha introdotto l'art. 25 septies «Omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro».

L'art. 30 del D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) disciplina dettagliatamente i contenuti dei modelli di gestione. In particolare:

«1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.»

Inoltre, sempre l'art. 30 comma 5 del D.Lgs. 81/2008 recita: «In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.»

In tal senso, nell'ambito quindi, della complessiva «responsabilizzazione» di tutti i soggetti coinvolti nel processo della sicurezza, vengono di seguito rappresentati gli ambiti di responsabilità identificati da 3-i.

- Responsabilità normativa: le figure che la legge individua come responsabili dell'attività;
- Responsabilità operativa: le figure che, all'interno della Società, sono operativamente individuate come responsabili operativi dell'attività;
- Responsabilità di indirizzo e controllo: le figure che, all'interno della Società, sono individuate come responsabili dell'indirizzo e controllo complessivo dell'attività;
- Responsabilità della custodia documenti: le figure che, all'interno della Società, hanno la responsabilità dell'archiviazione della documentazione (digitale e non), anche ai fini della registrazione e della tracciabilità dell'evasione degli adempimenti.

10. WHISTLEBLOWING

Il c.d. Whistleblowing è l'atto di segnalare informazioni, sospetti o rischi di illecito di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo. Studi e ricerche empiriche dimostrano che una buona parte degli illeciti può giungere all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa. Per tale ragione, le organizzazioni prendono sempre più spesso in considerazione l'introduzione o il miglioramento delle politiche e dei processi interni di Whistleblowing, in risposta alle normative o su base volontaria, al fine di rafforzare il proprio Sistema di Controllo Interno attraverso adeguati meccanismi di segnalazione.

Al riguardo, per effetto del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – avente ad oggetto l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – l'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 impone che il Modello 231 preveda appositi canali interni attraverso cui poter trasmettere – tra le altre – informazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso o violazioni del Modello 231.

In tal senso, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare le menzionate informazioni secondo le prescrizioni e attraverso i canali che verranno previsti dagli strumenti normativi interni adottati in materia di ricezione e gestione delle segnalazioni, a cui si rinvia, opportunamente diffusi dalla società al fine di sviluppare una *speak-up culture*.

Nel rispetto della normativa rilevante in materia, le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni assicurano il trattamento dei dati personali in conformità alla legge, la riservatezza nonché la protezione del segnalante da eventuali misure di ritorsione – vietate – poste in essere in ragione della segnalazione effettuata.

Da ultimo, per assicurare l'adempimento del suo compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, gli strumenti normativi interni adottati garantiscono all'Organismo di Vigilanza l'invio, da parte delle aree competenti, di un'adeguata e puntuale informativa sulle segnalazioni di volta in volta rilevanti.