

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI  
IDS GeoRadar S.r.l.**

**Parte Generale**

<b>Documento:</b>	Parte Generale	
<b>1.a Adozione:</b>	Delibera CdA	11/02/2022
<b>1.a Revisione</b>	Delibera CdA	29/03/2023
<b>2.a Revisione</b>	Delibera CdA	28/03/2024

## INDICE

<b>1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 .....</b>	<b>5</b>
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica .....	5
1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale .....	5
1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza .....	6
1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	6
1.5 I reati commessi all'estero .....	7
1.6 Il tentativo di reato .....	7
1.7 Le sanzioni .....	8
<b>2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di IDS GeoRadar S.r.l. 9</b>	<b>9</b>
2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto .....	9
2.2 Linee Guida di Confindustria .....	9
2.3 I destinatari del Modello Organizzativo .....	10
2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo .....	11
2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo .....	11
2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di IDS GeoRadar S.r.l. ....	12
2.7 Articolazione del Modello 231 .....	14
<b>3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi aziendali.....</b>	<b>17</b>
3.1 La mission aziendale .....	17
3.2 Corporate Governance.....	18
3.3 Struttura organizzativa .....	19
3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	20
3.5 Deleghe e procure.....	20
3.6 Macro-processi e processi.....	21
3.7 Sistema di Gestione Integrato. Procedure manuali e informatiche .....	21
3.8 Controllo di gestione e flussi finanziari .....	22

3.9 Il Codice Etico 231 .....	23
3.10 L'Anticorruzione.....	23
3.11 Rapporti con la Capogruppo .....	23
<b>4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo .....</b>	<b>24</b>
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo .....	24
4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione .....	25
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo .....	26
<b>5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo .....</b>	<b>28</b>
5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo .....	28
5.2 Attuazione del Modello Organizzativo.....	28
5.3 Osservanza del Modello Organizzativo .....	29
5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.....	29
<b>6. Flussi informativi .....</b>	<b>31</b>
6.1 Flussi informativi verso Il Consiglio di Amministrazione e verso il Sindaco Unico.....	31
6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	31
6.3 Sistema di segnalazione .....	33
6.4 Procedura <i>Whistleblowing</i> di IDS GeoRadar presente su GeoWiki.....	34
<b>7. Il sistema disciplinare .....</b>	<b>39</b>
7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto.....	39
7.1.1 Principi generali.....	39
7.1.2 Destinatari .....	39
7.1.3 Gestione dell'istruttoria.....	40
7.1.4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	41
7.2 Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai .....	42
7.2.1 Ambito di applicazione .....	42
7.2.2 Sanzioni.....	43
7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	43

---

7.3 Seconda Sezione – Dirigenti .....	44
7.3.1 Ambito di applicazione .....	44
7.3.2 Sanzioni.....	45
7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	45
7.4 - Terza Sezione – Soggetti Apicali .....	45
7.4.1 Ambito di applicazione .....	45
7.4.2 Sanzioni.....	46
7.4.3 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni.....	46
7.4.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	47
7.4.5 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....	47
7.5 - Quarta Sezione – Soggetti terzi.....	47
7.5.1 Ambito di applicazione .....	47
7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	48
7.6 - Quinta Sezione – Sindaci e membri dell’Organismo di Vigilanza .....	48
7.7 – Sesta Sezione – Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 24/23 in materia di segnalazioni .....	49

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

### 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l’emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito il “D.lgs. 231/01” o il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 5 del medesimo decreto, una società a responsabilità limitata è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto<sup>1</sup>, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero;
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

- i. che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ii. che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

<sup>1</sup> Il cd. amministratore di fatto ovvero il cd. socio sovrano.

- iii. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- iv. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

### **1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**

Per quanto concerne i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società stessa è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

### **1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell'ente, prevede, in particolare, che, i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire<sup>2</sup>;
- iii. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati<sup>3</sup>;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

È, altresì, necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio, sia attraverso il periodico svolgimento di attività di

---

<sup>2</sup> In altri termini, definire specifici protocolli volti a definire e regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in funzione della prevenzione di tale rischio.

<sup>3</sup> Le risorse finanziarie costituiscono, infatti, il veicolo per la commissione di diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

## **1.5 I reati commessi all'estero**

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero (i dettami di tale articolo, si intendono applicabili nel caso in cui la Società intrattenga rapporti con l'estero o svolga parte della sua attività all'estero).

La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del c.p. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).

Ai fini della punibilità, è necessario che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero e, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto (Responsabilità dell'Ente).

Resta inteso che la società è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso (nell'Allegato 1 – Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 sono elencate le tipologie di reato previste nel D.lgs. 231/2001).

## **1.6 Il tentativo di reato**

La responsabilità amministrativa della Società può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio della Società stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali", ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza, compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **1.7 Le sanzioni**

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

## **2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di IDS GeoRadar S.r.l.**

### **2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto**

IDS GeoRadar S.r.l. (di seguito IDS GEORADAR” o “Società” o “Azienda”) ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, volti a:

- i. improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- ii. prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- iii. determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di IDS GEORADAR, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- iv. proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- v. garantire e sviluppare una cultura etica e del controllo.

### **2.2 Linee Guida di Confindustria**

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, IDS GEORADAR ha definito il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o Modello 231” o “Modello Organizzativo 231” o “Modello Organizzativo”) in coerenza con quanto previsto nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- i. nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- ii. nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
  - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;

- b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

## 2.3 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- i. agli organi sociali;
- ii. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
  - a) rappresentanza,
  - b) amministrazione,
  - c) direzione, ovvero
  - d) gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.
- iii. a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati ad essa da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, revisori, etc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, IDS GEORADAR ha adottato un Modello Organizzativo 231 "unitario", in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

## 2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo

Le attività svolte, ai fini della redazione del Modello Organizzativo risultano così articolate:

- i. *Fase 1:* Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite dalla IDS GEORADAR.
- ii. *Fase 2:* Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi aziendali che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.
- iii. *Fase 3:* Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. gap analysis).
- iv. *Fase 4:* Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo generali. Dalle risultanze della gap analysis sono stati indicati i relativi Action Plan, la cui attuazione viene periodicamente verificata a cura dell'Organismo di Vigilanza.
- v. *Fase 5:* Definizione del Modello Organizzativo 231 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.

Il Modello Organizzativo è stato infine approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## 2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- i. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- ii. esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- iii. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti relativi al business della Società.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare all'Organo Amministrativo di Vertice ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

Al realizzarsi di una delle sopra elencate casistiche (a., b., c.), la Società valuta la necessità di aggiornare/adequare il Modello, sentito anche il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

Più precisamente, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii. modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- iii. risultanze delle attività di verifica svolte;
- iv. accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

L'OdV, con periodicità almeno semestrale, presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa sul funzionamento del Modello 231, comprensiva anche delle risultanze delle attività dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che quest'ultimo presenta al Consiglio di Amministrazione, con periodicità almeno semestrale, una propria relazione. L'OdV sottopone altresì al Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione, le eventuali proposte per modifiche ed integrazioni del Modello 231 (ove per tale si intendono anche: codice etico, parte generale e speciale, specifici protocolli ed eventuali codici di comportamento e/o autodisciplina, quali, a titolo di esempio, il codice anticorruzione) nonché, alla prima occasione utile, le eventuali modifiche formali e/o d'urgenza adottate dallo stesso ai sensi del capoverso precedente.

## **2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di IDS GeoRadar S.r.l.**

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotare la Società stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire alla Società di poter legittimamente beneficiare della

speciale forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di IDS GEORADAR, del quale il Codice Etico è parte integrante, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti<sup>4</sup>.

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- i. ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ii. sensibilizzare i soggetti interessati al rispetto di tali principi;
- iii. determinare in tutti coloro che operano nei settori cd. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- iv. conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;

---

<sup>4</sup> Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si attinge in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.

- v. implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- vi. introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- vii. introdurre un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- viii. attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- ix. introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

## 2.7 Articolazione del Modello 231

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura aziendale di IDS GEORADAR e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello stesso.

Il Codice Etico della Società, adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

La **Parte Generale** del Modello Organizzativo si compone di più elementi.

Nei Capitoli 1 e 2 sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- i. le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi sociali coinvolti;
- ii. le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo 3 della Parte Generale fornisce una descrizione delle misure organizzative/gestionali/di controllo adottate dalla Società in termini di corporate governance, struttura organizzativa, deleghe e

procure, processi, Sistema di Gestione Integrata, controllo di gestione e dei flussi finanziari, gestione dei rapporti con le società controllate, le strutture associative, le consortili e le società di progetto.

Tale Capitolo contiene inoltre un richiamo al Codice Etico adottato dalla Società anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché un focus sui principi anticorruptivi cui la Società si conforma.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Tale Capitolo rappresenta pertanto il riferimento per il Regolamento che l'Organismo di Vigilanza deciderà poi di adottare.

Possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo 7 contiene il Sistema Disciplinare, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.

Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

La **Parte Speciale** si articola in più elementi. In particolare, la Parte Speciale, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01, è suddivisa in sezioni, una per ciascuna delle aree di attività (o processi) della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Il **Codice Etico** previsto dalle Linee Guida di Confindustria è ritenuto rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 perché costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Infatti, esso è un documento che è finalizzato a favorire e promuovere la **cultura della legalità** all'interno dell'azienda e nei confronti dei soggetti esterni che entrano in contatto con essa.

Nel documento vengono definiti i principi e le regole di comportamento sia generali, sia specifiche della realtà aziendale.

In particolare, all'interno del Codice Etico, la Società ha posto in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti privati, volti a contrastare il fenomeno della corruzione attiva e passiva.

Infine, il Codice Etico della Società è adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

I documenti di Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale sono stati elaborati a seguito di analisi specifiche, i cui esiti sono formalizzati in un apposito documento - "Mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti e gap analysis" - che include:

- i. la mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti (mappa delle aree aziendali a rischio, reati astrattamente applicabili nelle aree a rischio);
- ii. valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e indicazione degli adeguamenti quando ciò si riveli necessario.
- iii. Uno specifico documento nel quale sono indicati i reati applicabili ai vari processi di IDS GEORADR presi in esame, con la relativa descrizione delle possibili modalità attuative;
- iv. Una relazione di accompagnamento al lavoro svolto che descrive i vari step del lavoro svolto.

### 3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi aziendali

#### 3.1 La mission aziendale

IDS GeoRadar S.r.l. fornisce prodotti e soluzioni nel settore minerario, nell'ambito dell'ingegneria civile e della sicurezza ed infine della geofisica. La società è parte del gruppo Hexagon, leader globale nell'ambito dei software, dei sensori e dell'automazione.

IDS GeoRadar si impegna a fornire le migliori soluzioni ponendo al centro del proprio business la ricerca dell'eccellenza del prodotto, attraverso la creazione di prodotti innovativi ed economici, specifici per i differenti settori in cui operano i clienti.

Punto di forza di IDS GeoRadar rappresenta la grande attenzione verso il cliente al quale viene offerto, tramite la messa a disposizione di elevatissime competenze tecniche, continua assistenza sul prodotto e specifica formazione sulle modalità di utilizzo. Le soluzioni offerte dalla Società consentono ai professionisti di creare, analizzare e trasformare grandi quantità di dati complessi in rappresentazioni sintetiche. Ciò permette ai clienti di IDS GeoRadar di prendere decisioni in modo più rapido e sicuro, con notevoli vantaggi in termini economici e di sicurezza.

Il continuo impegno per la ricerca e l'innovazione e la notevole attenzione alle esigenze del cliente, assicurano che i prodotti IDS GeoRadar risultino assolutamente all'avanguardia, all'interno dei settori in cui opera la società.

La Corporate Governance di IDS GeoRadar si fonda su un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta, in parte mutate anche dalla Capogruppo, riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi.

Tali regole sono dettate per essere conformi al contesto normativo nazionale ed internazionale cui IDS GEORADAR risulta soggetta.

Integrità e trasparenza sono i principi che IDS GEORADAR persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente, allo Statuto, alla regolamentazione interna ed alle best practices in materia.

In tale ottica, IDS GEORADAR ha adottato una struttura organizzativa dedicata alla prevenzione ed alla gestione dei rischi privilegiando il cd. sistema tradizionale.

La Società si è peraltro dotata delle principali certificazioni tra cui:

- UNI EN ISO 9001:2015, in materia di qualità,
- UNI EN ISO 14001:2015, in materia ambientale,
- UNI ISO 45001:2018, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## 3.2 Corporate Governance

La Corporate Governance di IDS GEORADAR si fonda su un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta, in parte mutate anche dalla Capogruppo, riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi.

Tali regole sono dettate in modo da essere conformi al contesto normativo nazionale ed internazionale cui IDS GEORADAR risulta soggetta.

Integrità e trasparenza sono i principi che IDS GEORADAR persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente, allo Statuto, alla regolamentazione interna ed alle best practices in materia.

In tale ottica, IDS GEORADAR ha adottato una struttura organizzativa dedicata alla prevenzione ed alla gestione dei rischi privilegiando il cd. sistema tradizionale.

Il sistema di corporate governance di IDS GEORADAR risulta, pertanto, attualmente così articolato:

### Assemblea dei Soci – Società con Socio Unico

Lo Statuto ed i Patti Parasociali regolano l'attività e le responsabilità dell'Assemblea e, conseguentemente, del Socio Unico.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione consta di 3 componenti che durano in carica per tre esercizi.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società con facoltà di compiere e di delegare tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte dei propri poteri ad un Amministratore Delegato.

### Consiglieri Delegati

Il Consiglio di Amministrazione di IDS GeoRadar ha nominato due consiglieri delegati con poteri differenziati:

- i. Il primo, che ha anche la qualifica di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08, ha poteri generali sugli assetti organizzativi della Società;
- ii. Il secondo, ha poteri circoscritti alle aree aziendali affidategli.

Ciascuno nel proprio ambito ha poteri di rappresentanza e direzione, potendo definire ruoli, incarichi, mansioni con anche il potere di delegare e/o subdelegare talune funzioni.

### Sindaco Unico

In IDS GeoRadar è stato nominato un Sindaco Unico, che dura in carica per tre esercizi.

Al Sindaco Unico è affidato il compito di vigilanza:

- i. sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- ii. sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- iii. sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

#### Società di Revisione

L'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società è stato affidato ad una Società di Revisione iscritta in apposito Albo Speciale.

#### Legal & Compliance

Tale funzione ha la responsabilità di implementare il Programma di Compliance della capogruppo Hexagon con riferimento ai seguenti argomenti:

- i. Conformità normativa,
- ii. Anticorruzione,
- iii. Privacy,
- iv. Concorrenza,
- v. Gare Pubbliche,
- vi. Modalità di gestione import-export.

Il Legal & Compliance Officer supporta l'Ufficio Legale Hexagon con riferimento ad argomenti riguardanti la legislazione italiana.

#### QHSE Management System

Tale funzione gestisce ed aggiorna il Sistema di Gestione Integrata ISO della Società.

A questa funzione, quindi, fanno capo le responsabilità relative alle certificazioni ISO 9001, ISO 14001 ed ISO 4500, alla tenuta delle procedure e dei template dei documenti aziendali.

### **3.3 Struttura organizzativa**

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito della propria struttura organizzativa, IDS GEORADAR ha chiaramente individuato:

- i. le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- ii. le linee di dipendenza gerarchica delle singole Funzioni aziendali;

iii. i Responsabili di ciascuna Funzione.

La struttura organizzativa di dettaglio della Società è formalizzata attraverso un organigramma.

Inoltre, la Società ha formalizzato un documento in cui sono descritti ruoli e responsabilità attribuiti a ciascuna struttura organizzativa (cd. mansionario).

### **3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Come detto in precedenza, ad uno dei Consiglieri Delegati è attribuita la qualifica di Delegato del Datore di Lavoro con tutte le responsabilità, funzioni, mansioni, competenze indicate per tale figura dal D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., potendo, a tale riguardo, delegare o subdelegare in tutto o in parte tali funzioni e responsabilità.

Il Datore di Lavoro ha identificato all'interno dell'azienda un delegato ex art. 16 con il compito di gestire e controllare tutti gli obblighi legati alla Salute e Sicurezza ad eccezione di quelli che la norma definisce non delegabili.

### **3.5 Deleghe e procure**

Il Sistema di deleghe e procure di IDS GEORADAR è governato dal Consiglio di Amministrazione e/o dai Consiglieri Delegati nei limiti dei poteri assegnati.

L'assegnazione di deleghe e procure avviene sempre in maniera trasparente e pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

È necessario ricordare che qualunque sia la natura giuridica della procura essa trae origine dal cosiddetto rapporto interno (altrimenti detto rapporto di gestione o rapporto di base) e, quindi, deve sempre e comunque prioritariamente sottostare ai vincoli preesistenti tra rappresentato e rappresentante in virtù del tipo di rapporto originario che li lega.

In altri termini, un dipendente, sia pure dirigente, che riceve una procura generale e/o speciale ad agire in nome e per conto della società deve comunque sottostare agli indirizzi ed al controllo della mandante in virtù degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

Il Sistema di deleghe e Procure di IDS GEORADAR è particolarmente articolato sia per tener conto del contesto internazionale in cui la Società opera, sia dell'articolazione in linee di prodotto.

### 3.6 Macro-processi e processi

Le attività aziendali possono essere suddivise nelle tre seguenti tipologie di processi:

- i. Processi Direzionali: si tratta di quei processi che sono orientati alla elaborazione, allo sviluppo ed al controllo delle strategie aziendali, alla valorizzazione dell'immagine aziendale ed alla ricerca di opportunità di business.
- ii. Processi della Gestione Caratteristica: si tratta di quei processi che includono le fondamentali attività operative della Società e che, quindi, rispecchiano l'operare sistematico delle strutture organizzative aziendali.
- iii. Processi di Supporto: si tratta di quei processi che si sviluppano trasversalmente rispetto ai precedenti fornendo loro supporto specialistico.

### 3.7 Sistema di Gestione Integrato. Procedure manuali e informatiche

IDS GEORADAR ha sviluppato un articolato Sistema di Gestione Integrato (di seguito "SGI") conforme alle seguenti norme:

- o UNI EN ISO 9001:2015, in materia di qualità,
- o UNI EN ISO 14001:2015, in materia ambientale,
- o UNI ISO 45001:2018, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Quindi, in coerenza con tale SGI, IDS GEORADAR ha messo a punto il proprio sistema organizzativo, elaborando un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai diversi processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

IDS GEORADAR, con l'introduzione del Sistema di Gestione Integrato mostra pertanto di voler perseguire, in ottica di miglioramento continuo, elevati standard di evidenza organizzativa.

Le procedure predisposte da IDS GEORADAR, vengono diffuse e pubblicizzate tramite la loro pubblicazione nella intranet aziendale (GeoWiki)

Con riferimento alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i processi di natura amministrativo-contabile sono supportati da un Sistema ERP che costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni.

Tale Sistema garantisce i principi di controllo legati alla gestione dei flussi di approvazione.

In tale contesto, tramite l'utilizzo dei predetti supporti informatici, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- i. favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- ii. adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- iii. prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

### **3.8 Controllo di gestione e flussi finanziari**

IDS GEORADAR ha istituito all'interno della propria organizzazione la funzione del Financial Controller, che in coordinamento con il Divisional Controller, ha la responsabilità di garantire: 1) l'adozione di idonei meccanismi di verifica della gestione delle risorse; 2) la verificabilità e tracciabilità delle spese; 3) l'efficienza ed economicità delle attività aziendali.

Nel monitorare l'andamento dell'azienda e nell'offrire il proprio supporto alle altre funzioni aziendali, il Financial Controller, svolge le seguenti attività:

- i. Supportare il reparto produzione, approvvigionamento e magazzino con analisi finanziarie dedicate;
- ii. Supportare il Divisional Controller nell'elaborazione e revisione del budget economico e finanziario e nell'elaborazione dei relativi report di andamento;
- iii. Monitorare lo sviluppo e definire le azioni da intraprendere per aumentare il Capitale Circolante Netto;
- iv. Fornire supporto e consulenza alle direzioni aziendali, in materia contabile e finanziaria.

Per quanto concerne le tematiche in questione, è opportuno sottolineare che la Società, al fine di rafforzare ulteriormente il proprio Sistema di Controllo Interno (di seguito "SCI"), ha stabilito di istituire un "meccanismo di firme congiunte" per qualsiasi tipo di operazione effettuata sui conti correnti aziendali.

### **3.9 Il Codice Etico 231**

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di un Codice Etico 231 rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico 231 è uno strumento adottato in via autonoma da IDS GEORADAR come enunciazione dei principi di "deontologia professionale" che la Società stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nel Codice Etico 231 sono individuati i principi di comportamento generali e specifici promossi dalla Società.

### **3.10 L'Anticorruzione**

All'interno del Codice Etico 231, la Società ha posto in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti privati, volti a contrastare il fenomeno della corruzione attiva e passiva.

Oltre all'enfasi attribuita ai suddetti principi comportamentali, nel documento di Parte Speciale sono declinate, nelle diverse aree a rischio di commissione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e del reato di corruzione tra privati, i principi generali di comportamento e i controlli esistenti.

### **3.11 Rapporti con la Capogruppo**

Hexagon AB, controllante di IDS GeoRadar S.R.L., opera nel rispetto di un Codice Etico i cui principi sono stati trasmessi e recepiti all'interno di tutte le società del gruppo, ivi incluso la stessa IDS GEORADAR.

Tali principi che sono alla base del modus operandi della Società, e che si fondano in primis su una forte attenzione alle tematiche inerenti all'ambiente e la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, vengono trasmessi, anche tramite specifica formazione, sia al personale dipendente che ai clienti ed ai fornitori. Ogni stakeholder è coinvolto nel percorso di sostenibilità di IDS GEORADAR.

Si aggiunga che nell'ambito dell'attività di IDS GEORADAR, nel novero degli stakeholder, un ruolo chiave è rivestito dalle altre società del gruppo a cui sono esternalizzati alcuni servizi, soprattutto di supporto, e che rappresentano un valore aggiunto, poiché rappresentano un elemento di ulteriore rafforzamento del Sistema di Controllo Interno (SCI).

## 4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

### 4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Come già visto, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- i. dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- ii. dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "organismo dell'ente", "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, IDS GEORADAR, sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha individuato un unico "organismo" (Organismo di Vigilanza), preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Analoghe funzioni sono attribuite a tale Organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Sempre in armonia con le opzioni previste nelle Linee Guida di Confindustria, IDS GEORADAR ha optato per l'adozione di un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da risorse aventi diverse

professionalità, in particolare sugli aspetti legali, relativi alla compliance, all'organizzazione aziendale ed all'auditing.

Nella scelta dei componenti dell'Organismo, IDS GEORADAR ha valutato che non sussistessero situazioni tali da compromettere l'autonomia di giudizio dei singoli componenti e dell'organo nel suo complesso, tenuto conto anche della sua composizione collegiale.

In particolare, con riferimento all'Organismo, si è ritenuto opportuno:

- i. prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i componenti del predetto Organismo;
- ii. prevedere che la revoca dei componenti possa avvenire solo per giusta causa (a titolo meramente esemplificativo: gravi ed accertati motivi di incompatibilità che mettano in discussione l'autonomia e l'indipendenza, grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, coinvolgimento in un processo penale, violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV);
- iii. garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- iv. garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di budget, la necessaria dotazione finanziaria;
- v. assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di advisor indipendenti.

## **4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'organismo di vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IDS GEORADAR, ai sensi del D.lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza Collegiale sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società.

La nomina dei componenti dell'OdV è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni.

Il Consiglio di Amministrazione, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato dal CdA soltanto per giusta causa.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche ed ai flussi informativi relativi alle aree a rischio individuate che dovrà ricevere, con indicazione delle tempistiche.

#### **4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

L'Organo Amministrativo di Vertice garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un budget annuale, in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente può convocare l'Organo Amministrativo di Vertice.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti alle proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza dell'Assemblea dei Soci (Socio Unico), l'organo competente può convocare tale organo sociale.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- 
- i. si coordina con gli organi sociali; l'Organismo può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello;
  - ii. può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
  - iii. può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato Decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
  - iv. può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
  - v. può prendere visione dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;
  - vi. cura la tenuta della documentazione inerente all'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure, anche informatiche.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione dell'Organo Amministrativo di Vertice.

## **5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo**

### **5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo**

Tra le condizioni per l'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto, rileva che la Società abbia:

- i. efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- ii. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- i. sia attuato mediante una costante attività di informazione e formazione dei destinatari;
- ii. venga istituito un idoneo sistema disciplinare coerente con il CCNL di settore;
- iii. all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
  - a) all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
  - b) all'adeguatezza del Modello, ovvero sia alla capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso attività di verifica;
  - c) all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

### **5.2 Attuazione del Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative dei controlli previsti nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;

- b) verifica che la Società garantisca un'adeguata diffusione del Modello, attraverso attività di informazione, formazione volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutto il personale;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) verifica, in stretta collaborazione con l' Organo Amministrativo di vertice ed in considerazione della struttura organizzativa della Società, l'informazione al personale, attraverso corsi e aggiornamenti periodici.

### **5.3 Osservanza del Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- i. assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- ii. promuove lo svolgimento delle attività di controllo in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- iii. esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 7.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

### **5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- i. effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- ii. verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- iii. sulla base di attività ricognitive periodiche, propone l'aggiornamento e la revisione del Modello, indirizzandole all'Organo Amministrativo di Vertice.

L' Organo Amministrativo di vertice cura inoltre i rapporti con l'Organismo di Vigilanza, compiendo tutti gli atti a ciò necessari.

L' Organo Amministrativo di vertice promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

## 6. Flussi informativi

### 6.1 Flussi informativi verso Il Consiglio di Amministrazione e verso il Sindaco Unico

L'Organismo di Vigilanza:

- i. con cadenza semestrale, o su esplicita richiesta, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico in ordine: (i) all'adeguatezza ed all'attuazione del Modello; (ii) alle verifiche programmate; (iii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- ii. se richiesto, riferisce al Sindaco Unico in ordine ai punti sopra menzionati ivi inclusa l'osservanza del Modello 231 stesso da parte dei membri dell'Organo Amministrativo di Vertice;
- iii. ai fini della continuità di azione si relaziona costantemente con il CdA allo scopo di aggiornare la Società sulle proprie attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza ove lo ritenga necessario; parallelamente l'OdV ha la facoltà di convocare il CdA stesso per motivi urgenti.

Sicuramente l'Organo Amministrativo di vertice deve convocare l'OdV ai fini dell'esame:

- i. delle relazioni periodiche o straordinarie;
- ii. in genere per le attività che riguardano il Modello.

L'OdV ed il Collegio Sindacale, anche in osservanza di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria nell'aggiornamento del giugno 2021, devono operare in stretta collaborazione, strutturando eventualmente flussi informativi e/o riunioni periodiche nel rispetto dell'autonomia e dell'indipendenza di entrambi gli organismi.

### 6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso. Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché,

---

<sup>5</sup> Linee Guida Confindustria, ed. giugno 2021, pagg. 83 e seguenti.

laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello. Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, quanto specificamente prescritto dallo stesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, Il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

La Società provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

Nel caso in cui nel corso delle ispezioni/verifiche, o nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano emerse criticità, dovrà essere trasmessa copia del verbale (ovvero specifica informativa) redatto da parte della persona autorizzata alla gestione del rapporto con la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto l'informativa sull'attività svolta e l'indicazione di tutti i soggetti che hanno partecipato o presenziato alle suddette attività.

All'Organismo di Vigilanza devono, altresì, essere inviati i rapporti relativi agli audit interni, con particolare riferimento a quelli effettuati nelle aree relative ad ambiente, sicurezza e anticorruzione.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società- che siano state segnalate mediante il canale ufficiale Hexagon di attuazione della normativa Whistleblowing, cd. Lighthouse, la cui procedura si può trovare su GeoWiki alla sezione "Compliance 231 e Whistleblowing IDS GRD", nonché al paragrafo 6.4 che segue.

Lighthouse, di cui al seguente link <https://report.syntrio.com/hexagon/LHILandingPage-hexagon.asp>, raccoglie le segnalazioni e procederà senza indugio a trasmetterla al Legal&Compliance Manager di IDS GRD, nonché membro del team di investigazione, il quale avrà cura di inoltrare la segnalazione successivamente all'Organismo di Vigilanza di IDS GRD affinché possa essere trattata in conformità a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001.

È rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

Le informazioni rientranti nel novero dei flussi informativi sono ricevute da parte dell' Organismo all'indirizzo e-mail [odvidsgeoradar@libero.it](mailto:odvidsgeoradar@libero.it).

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

### **6.3 Sistema di segnalazione**

Al fine di tenere fede ai principi contenuti del presente Modello 231 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, c. 2-bis, del D.Lgs. 231/01 così come novato dalla Legge 179/17, la Società prevede un Sistema di Segnalazione attraverso il quale i Segnalanti qualora ravvisassero delle condotte illecite o aventi ad oggetto la violazione del presente Modello, presentano a tutela dell'integrità dell'ente delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Sistema di Segnalazione impostato dalla La Società gli obiettivi di:

- i. promuovere, all'interno della Società, una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica, nella convinzione che la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dipendenti/collaboratori siano parte fondamentale del processo di sviluppo della Società;
- ii. consentire alla Società di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di un sollecito intervento, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- iii. fornire ai destinatari indicazioni per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera "responsabile".

Le segnalazioni saranno debitamente indagate garantendo la loro riservatezza.

La Società si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela dei segnalanti stabilendo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

In ogni caso, eventuali misure ritorsive o discriminatorie ed il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono nulle. Inoltre, a

coloro che violano la riservatezza del segnalante potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza l'ente destinato a ricevere qualunque segnalazione attinente presunte violazioni del presente Modello e del Codice Etico.

L'OdV, per quanto di sua competenza, gestisce in maniera obiettiva, imparziale e riservata le segnalazioni ricevute e provvede a gestire direttamente l'istruttoria qualora la segnalazione sia inerente al Modello 231 ed al Codice Etico.

Diversamente, indirizzerà la segnalazione all'Ente aziendale di competenza che provvederà, eventualmente, ad avviare l'istruttoria, a procedere alla valutazione e a deciderne l'esito.

Nel caso in cui l'Organismo dovesse valutare che si possa configurare un caso di conflitto di interessi con l'Ente aziendale competente, indirizzerà la segnalazione al livello gerarchico superiore.

Per quanto concerne i dettagli in merito alle modalità segnalazione e di gestione delle segnalazioni si rimanda alla specifica procedura aziendale di Whistleblowing "Lighthouse", la cui procedura si può trovare su GeoWiki alla sezione "Compliance 231 e Whistleblowing IDS GRD", nonché di seguito al paragrafo 6.4.

Il soggetto che effettui segnalazioni poi rivelatesi manifestamente in malafede, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto, se si manifestano determinate condizioni, a provvedimenti disciplinari in coerenza con quanto previsto nel paragrafo successivo, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che ad ulteriori azioni normativamente previste.

## **6.4 Procedura *Whistleblowing* di IDS GeoRadar presente su GeoWiki**

Il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la modifica della disciplina sul whistleblowing, ovvero il sistema di segnalazione interno degli enti di violazioni avvenute all'interno della società, tra cui anche le violazioni aventi rilevanza ai sensi del Modello 231.

IDS GRD rientra nell'ambito di applicazione della nuova disciplina whistleblowing così come stabilita dal D. Lgs. 24/2023.

Di seguito, gli elementi fondamentali della disciplina whistleblowing utili all'utente segnalatore affinché possa eventualmente effettuare una segnalazione in completa tranquillità e con la massima efficacia.

### **CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE**

I soggetti che hanno la possibilità di effettuare una segnalazione, e dunque di godere della tutela prevista dal D. Lgs. 24/2023, sono:

- i. I lavoratori subordinati impiegati presso IDS GRD, siano essi a tempo indeterminato, determinato, apprendisti o stagisti;
- ii. I liberi professionisti e consulenti che collaborano con IDS GRD e che potrebbero venire a conoscenza di violazioni rilevanti ai fini di una segnalazione;
- iii. I fornitori e i loro dipendenti che collaborano con IDS GRD e che potrebbero venire a conoscenza di violazioni rilevanti ai fini di una segnalazione;
- iv. Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso IDS GRD.

I soggetti sopramenzionati possono fare una segnalazione, e sono di conseguenza tutelati ai fini della nuova disciplina, se al momento della segnalazione sono:

- i. impiegati con regolare contratto di lavoro in corso di validità;
- ii. durante il periodo di prova successivo alla firma del contratto di lavoro;
- iii. in fase precontrattuale, dunque non ancora impiegati (ad esempio, in fase di colloquio);
- iv. in fase successiva all'estinzione del rapporto di lavoro, se le informazioni sono state raccolte durante il regolare svolgimento del contratto.

## **COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO**

Le segnalazioni possono riguardare violazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza all'interno ed a causa del contesto lavorativo, inerenti ad un doppio ambito:

### **1. VIOLAZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE ITALIANO, ovvero:**

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello 231 (reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del MOGC 231 di IDS GRD).

### **2. VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA, ovvero:**

- Illeciti relativi ai settori di contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nazionale, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (*ovvero, illeciti commessi in violazione della*

*normativa UE e disposizioni nazionali che ne danno attuazione indicati all'Allegato 1 del D. Lgs. 24/2023);*

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, come ad esempio le frodi e la corruzione legate alle spese dell'Unione;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, ad esempio, materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposte applicabili alle imprese e metodi volti ad ottenere un vantaggio fiscale;
- Illeciti quali le pratiche e condotte abusive in materia di anti-trust, come ad esempio la condotta di un'impresa dominante sul mercato che, con il proprio comportamento, mira ad escludere tutte le altre su un piano di libera concorrenza (*ovvero, atti, comportamenti od omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti che precedono*).

Oggetto della segnalazione possono anche essere violazioni non ancora commesse, ma che, alla luce di elementi concreti raccolti dal segnalante, questi ha ragione di ritenere siano di imminente avvenimento.

**Non sono invece segnalabili le notizie che siano totalmente prive di fondamento, come semplici voci di corridoio o informazioni create artificialmente con lo scopo di colpire qualcuno, così come notizie che siano già di dominio pubblico.**

Si rinvia alla normativa di riferimento per quanto attiene ai profili di responsabilità per il falso segnalante, il segnalato e la società.

**Non sono altresì segnalabili le contestazioni legate ad un interesse personale del segnalante, come le vertenze riguardo al proprio rapporto lavorativo.**

## **I CANALI DI SEGNALAZIONE**

In caso di sospetto fondato di una delle violazioni sopra indicate, ciascuna delle persone che ne ha facoltà è fortemente incoraggiata ad effettuare una segnalazione.

Ogni segnalazione verrà trattata con la massima confidenzialità e riservatezza, tutelando il segnalante da ogni eventuale forma di ritorsione, ingiustizia o discriminazione subita a seguito di una segnalazione fatta in buona fede.

### ***i. Canale di segnalazione interno Hexagon: LIGHTHOUSE:***

La segnalazione può essere fatta sul portale di cui al seguente link: <https://report.syntrio.com/hexagon/LHILandingPage-hexagon-ita.asp>, verrà gestita da parte di Lighthouse, un fornitore terzo indipendente, con lo scopo di aiutare i singoli a segnalare in modo confidenziale violazioni di legge o di policy da parte di dipendenti di Hexagon e di terzi che agiscono per conto di Hexagon.

Lighthouse, al ricevimento di una segnalazione, procederà senza indugio a trasmetterla al Legal&Compliance Manager di IDS GRD, nonché membro del team di investigazione, il quale avrà cura di inoltrare la segnalazione successivamente all'Organismo di Vigilanza di IDS GRD affinché possa essere trattata in conformità a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001.

Lighthouse gestirà la segnalazione in modo da garantire l'assenza di conflitti di interesse.

Se invece vuoi saperne di più prima di effettuare una segnalazione, consulta il link <https://hexnet.hexagon.com/policies-and-guidelines/compliance-programme> e prendi visione del volantino (**Hotline Flyer Lighthouse**).

**ii. Canale di segnalazione esterno: PORTALE ANAC:**

In alternativa, a condizione che la segnalazione non riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello 231 (reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del MOGC 231 di IDS GRD) se la segnalazione interna non ha avuto seguito o se il segnalante ha il fondato motivo di subire ritorsioni in caso di segnalazione fatta tramite Lighthouse, è possibile effettuare la segnalazione direttamente ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

ANAC è altresì l'ente preposto a cui segnalare eventuali atti ritorsivi che siano stati adottati nei confronti del soggetto segnalante a seguito e a causa della segnalazione avvenuta a Lighthouse.

## **COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE**

La segnalazione, affinché possa essere presa correttamente in considerazione ed essere ritenuta ammissibile per la trattazione, è importante che sia sufficientemente circostanziata.

In particolare, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- i. I **dati identificativi del segnalante**, ovvero nome, cognome, luogo e data di nascita, oltre che un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti o la richiesta di ulteriori informazioni;

- 
- ii. **Le circostanze di tempo e di luogo di avvenimento della violazione**, descrivendo il più dettagliatamente l'accaduto e, ove presenti, descrivendo anche le modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dell'accaduto oggetto della segnalazione;
  - iii. Le **generalità/dati identificativi del soggetto segnalato**, o comunque quanti più elementi utili all'identificazione del soggetto cui attribuire la commissione della violazione;
  - iv. Se presenti, **documenti a fondamento della segnalazione** nonché **altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.

È possibile presentare anche una segnalazione anonima, se si ritiene che vi sia il rischio attuale di ritorsioni, discriminazioni o altre conseguenze negative per il segnalante, ma affinché possa essere presa in considerazione deve in ogni caso essere sufficientemente circostanziata e contenere tutti gli altri elementi sopra indicati.

Il segnalante anonimo, la cui segnalazione sia stata presa in considerazione come ammissibile, che decida in un secondo momento di identificarsi ed uscire dall'anonimato avrà in ogni caso garantito il massimo livello di riservatezza egualmente se avesse rivelato la propria identità sin dal primo momento. Tutti i dati personali raccolti saranno trattati, oltre che con la massima confidenza, secondo la *Privacy notice for Hexagon Ethics and Compliance Reporting System*.

Si ricorda infine che, nel caso in cui la divulgazione sia richiesta ai fini di un procedimento giudiziario, è necessario ottenere il consenso del segnalante prioritariamente alla divulgazione.

## 7. Il sistema disciplinare

### 7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

#### 7.1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico. Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società, sia gli illeciti derivanti dal sistema di segnalazione ex D.Lgs. 24/23 regolamentati da specifica procedura aziendale. Esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i CCNL soprarichiamati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

#### 7.1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è sviluppato nelle quattro successive Sezioni (da paragrafo 7.3 a 7.7), a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

- i. a quadri, impiegati e operai,
- ii. ai dirigenti,
- iii. ai soggetti apicali,
- iv. ai soggetti esterni alla Società;
- v. al Sindaco Unico, quale organo di controllo della società, nonché all'Organismo di Vigilanza.

Nei paragrafi immediatamente seguenti viene descritto il processo con cui si gestisce l'istruttoria e si definisce l'irrogazione delle sanzioni.

### 7.1.3 Gestione dell'istruttoria

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico commesse da dirigenti, quadri, impiegati ed operai, l'OdV trasmette tempestivamente una relazione al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico che contiene:

- i. la descrizione della condotta contestata;
- ii. l'indicazione delle previsioni del Modello/Codice Etico che risultano essere state violate;
- iii. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- iv. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- v. una propria proposta in merito alla sanzione da applicare commisurata al caso concreto.

Ove la violazione risulti commessa dal CdA, l'OdV informerà tempestivamente il Sindaco Unico che provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci (Socio Unico) per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed informare, eventualmente, le Autorità competenti

Nei casi in cui le violazioni sono commesse da altri soggetti aziendali, entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo di Vertice o il Sindaco Unico convocano il/i soggetto/i indicati dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- i. essere effettuata per iscritto;
- ii. contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- iii. indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Nel corso dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci (Socio Unico), sulla scorta degli elementi acquisiti determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

- i. Nel caso in cui la violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico sia stata commessa da un soggetto apicale (Organo Amministrativo di Vertice) l'OdV invia la relazione all'Assemblea dei Soci (Socio Unico) e al Sindaco Unico, che si attiveranno per l'adunanza di cui sopradetto.

- ii. Nel caso, invece, che il soggetto coinvolto sia il Sindaco Unico la Relazione viene inviata al Consiglio di Amministrazione ed alla Assemblea dei Soci (Socio Unico), che si attiveranno per l'adunanza di cui sopradetto.

In caso di accertata infrazione, sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione del Sindaco Unico.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti del Sindaco Unico autore della violazione accertata.

Infine, in caso di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, l'Organo Amministrativo di vertice e l'Assemblea dei Soci (Socio Unico), sentito anche il parere del Sindaco Unico, sono competenti per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

In caso di accertata infrazione, sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione dell'OdV.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'OdV autore della violazione accertata.

#### **7.1.4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- i. elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- ii. rilevanza degli obblighi violati;
- iii. gravità del pericolo creato;
- iv. entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- v. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- vi. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- vii. eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

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

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

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

## **7.2 Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai**

### **7.2.1 Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati, operai alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- i. mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- ii. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- iii. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- iv. inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- v. omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- vi. omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- vii. inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;

- viii. violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- ix. violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

### **7.2.2 Sanzioni**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) ad h), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- i. rimprovero verbale;
- ii. rimprovero scritto;
- iii. multa;
- iv. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- v. licenziamento con preavviso;
- vi. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

### **7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente il l'Organismo di Vigilanza.

Per il personale distaccato, l'irrogazione della sanzione sarà cura della società distaccante.

L'Organismo di Vigilanza assiste l'Organo Amministrativo di Vertice nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

## 7.3 Seconda Sezione – Dirigenti

### 7.3.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- i. mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- ii. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- iii. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- iv. inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- v. omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- vi. omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- vii. violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- viii. violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- ix. violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

### **7.3.2 Sanzioni**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) a j), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

### **7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di (ii) irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dall'Organo Amministrativo di Vertice, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Per il personale distaccato, l'irrogazione della sanzione sarà cura della società distaccante.

L'Organismo di Vigilanza assiste l'Organo Amministrativo di Vertice nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

## **7.4 - Terza Sezione – Soggetti Apicali**

### **7.4.1 Ambito di applicazione**

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società è considerato "Soggetto apicale" l'Organismo Amministrativo di Vertice.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- i. mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;

- ii. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- iii. violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato;
- iv. d) inosservanza del sistema di segnalazione: violazione della riservatezza del segnalante, segnalazioni infondate.

#### **7.4.2 Sanzioni**

L'Assemblea dei Soci (Socio Unico), sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Sindaco Unico, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e/o l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

#### **7.4.3 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni**

Ai soli fini delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D.lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda, con le procedure ivi previste, in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

#### **7.4.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, l'Organo Amministrativo di vertice, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Sindaco Unico, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea dei Soci (Socio Unico), per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

Nel caso in cui l'infrazione sia commessa dallo stesso Organo Amministrativo di vertice i provvedimenti verranno convenuti dall'Assemblea dei Soci (Socio Unico), su suggerimento del Sindaco Unico e dell'Organismo di Vigilanza.

#### **7.4.5 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto**

Nel caso in cui il soggetto apicale abbia un rapporto di consulenza professionale con la Società, in presenza di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

### **7.5 - Quarta Sezione – Soggetti terzi**

#### **7.5.1 Ambito di applicazione**

Il Sistema Disciplinare sanziona anche le violazioni del Modello 231 commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Soggetti terzi') che, pur se esterni alla Società, sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù del rapporto che intrattengono con IDS GEORADAR.

A titolo non esaustivo, nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i professionisti, i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.

### **7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai Soggetti terzi e (ii) di irrogare le sanzioni, verrà esercitato dall'Organo Amministrativo di Vertice, informando preventivamente l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza assiste l'Organo Amministrativo di Vertice nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai Soggetti terzi, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Il rispetto delle regole che costituiscono il Modello di IDS GEORADAR dovrà essere sistematicamente incluso tra le clausole contrattuali delle lettere d'incarico, degli accordi e dei contratti che governano i rapporti con Consulenti, Collaboratori e terzi.

Qualsiasi comportamento in contrasto con tali regole potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del cc.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo di Vertice ed al Sindaco Unico.

Qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, la stessa si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

## **7.6 - Quinta Sezione – Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza**

Il Sindaco Unico e l'Organismo di Vigilanza sono sottoposti al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

Qualora le violazioni siano poste in essere dal Sindaco Unico, la corrispondente segnalazione dovrà essere inoltrata all'Assemblea dei Soci e all'Organo Amministrativo di Vertice, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti, in base agli accertamenti eseguiti e alle norme vigenti, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, del Codice Etico, saranno di competenza dell'Organo Amministrativo di Vertice, sentito il Sindaco Unico.

## **7.7 – Sesta Sezione – Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 24/23 in materia di segnalazioni**

La procedura delle Segnalazioni adottata dalla Società prevede l'applicazione di un sistema sanzionatorio che è coerente con le indicazioni contenute nel presente capitolo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono altresì applicabili sanzioni disciplinari al segnalante in caso di segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

Infine, potrà essere sanzionato l'ente preposto alla gestione delle segnalazioni, qualora vi sia stata deficienza nell'applicazione delle misure di riservatezza o omessa valutazione della segnalazione.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.