

Sommario

1. INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

La responsabilità amministrativa degli Enti

I reati previsti dal Decreto e le relative sanzioni.

L'esimente della responsabilità amministrativa

Le "Linee Guida" di Confindustria

PARTE GENERALE

2. La società

Oggetto sociale

Gli strumenti di governance e le procedure ("policy") di Inweb Adriatico S.r.l.

Il metodo seguito dalla Società nella realizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio.

Mappatura delle aree a rischio reato e dei relativi processi di lavorazione.

3 La struttura del Modello

Destinatari

Elementi fondamentali del modello

Codice Etico e Modello Organizzativo D. Lgs 231 - Finalità e differenze.

Presupposti del Modello

4. Organismo di Vigilanza

Premessa

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Rapporti dell'Organismo di Vigilanza

Le informazioni comunicate all'Organismo di Vigilanza

5. La disciplina in materia di Whistleblowing

Definizioni

I soggetti coinvolti

Oggetto della segnalazione

I destinatari della Segnalazione

A seguito della Segnalazione

La tutela del segnalante

6. Sistema Sanzionatorio

7. Adozione e Aggiornamento del Modello

8. Informazione e Formazione del Personale

9. Archiviazione ed aggiornamento del presente documento

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”) di Inweb Adriatico S.r.l. (di seguito anche “Inweb” o “Società”), adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”) e sue successive modifiche ed integrazioni.

Il Modello è così articolato:

- Parte Generale, nella quale è sintetizzato il quadro normativo di riferimento, è illustrata la compagine sociale, il Modello organizzativo, la sua gestione, l’organismo di vigilanza e le modalità di attività, il sistema disciplinare, la formazione e comunicazione interna.
- Parte Speciale, riguardante la descrizione dei reati, le aree di rischio in cui possono realizzarsi, le policy specifiche adottate dalla società per evitarne il verificarsi, il loro controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza..

Inoltre, sebbene non allegati, costituiscono parte integrante del presente Modello, i documenti di seguito elencati:

- Statuto sociale;
- Codice Etico;
- Normativa interna (a titolo esemplificativo e non esaustivo, protocolli di processi anche in ordine alle certificazioni conseguite dalla Società, organigramma, ecc.).

Il presente Modello e gli allegati sono reperibili sul sito www.inwebadriatico.it.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Con il D.Lvo. 8 giugno 2001 n. 231 nell’ordinamento giuridico italiano è stata introdotta la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell’ente (nel senso suindicato) deriva dal compimento di quei reati espressamente indicati nel D. Lvo. 231/2001, nonché da altre fonti normative

che ad esso sono collegate e a cui fanno rinvio, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, e/o che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa ricorre quando l'organizzazione aziendale è affetta da negligente o colpevole mancata adozione di misure che, adottate nei processi decisionali ed esecutivi prevengono la commissione dei reati di cui al predetto d.lvo da parte dei soggetti individuati dalla legislazione come destinatari della norma.

L'adeguata prova da parte della società della predisposizione di un modello di organizzazione ove sono previste le procedure adottate per prevenire la commissione di reati, comporterà il venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente.

I reati e le sanzioni previsti dal Decreto.

I reati, dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa dell'ente, sono indicati nell'allegato 1 del decreto legislativo.

Il sistema sanzionatorio è caratterizzato dalla presenza di:

- a) **sanzioni amministrative**, ovvero di sanzioni pecuniarie comminate per ogni reato ed espresse in quote variabili tra un numero minimo e massimo. Al Giudice è rimesso il compito di determinare il valore delle quote e il numero con cui sanzionare l'ente in base alla gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e delle attività profuse per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e di prevenirne ulteriori;
- b) **sanzioni interdittive**, che impediscono lo svolgimento dell'esercizio dell'attività e consistono in:
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi, confisca del prezzo o del profitto del reato pubblicazione della sentenza.

La commissione sotto forma di tentativo ovvero compiendo atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere un reato, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà.

L'art. 26 del D. Lgs. 231/2001 prevede l'esimente della responsabilità anche nel caso in cui venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento; ciò in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumo di agire in suo nome e per suo conto.

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati previsti dal decreto ma commessi all'estero quando :

- il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

Nei casi in cui l'ente può rispondere ai sensi dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia) si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo per i reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- nel caso in cui, sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, quando viene dimostrato che:

- prima della commissione dei reati la Società ha adottato e attuato il Modello con le procedure per prevenire la commissione dei reati;
- La gestione del Modello in punto di controllo sul funzionamento del modello, sull'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le regole del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società si sottrae alla responsabilità non con la semplice adozione di un Modello ma con la sua effettiva attuazione nel corso dei processi di lavorazione.

Il Modello è efficace quando vi sono

- individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previste specifiche policy dirette a programmare la formazione e l'attuazione di decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie impiegate per impedire la commissione dei reati;
- previsti obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdotte un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il D.lvo ritiene che la sua attuazione, quale fase necessaria del modello, ricorre quando sono previste:

- una sua verifica periodica per monitorare la sua capacità e adeguatezza a prevenire il rischio di realizzazione del reato
- una sua integrazione o modifica qualora vengano riscontrate:
 - a) violazioni delle prescrizioni previste dal modello o
 - b) cambiamenti dell'organizzazione aziendale o il cambio dell'attività svolta dalla società
 - c) o modifiche legislative;
- sanzioni che vengono comminate in occasione della violazione delle norme contenute nel Modello.

Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state inizialmente approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, quindi, tempo per tempo aggiornate. Il presente Modello 231 fa riferimento alle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021.

A fronte della non vincolatività di tali Linee Guida, anche qualora il presente Modello dovesse da esse discostarsi, ciò non influirebbe sulla validità dello stesso.

Nella definizione di Modello 231, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici da osservare in relazione ai comportamenti tipizzati nelle fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- l'organizzazione formale e chiara dalla quale emerga con facilità l'attribuzione di responsabilità, i rapporti di gerarchia tra le varie figure, la descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo cui sono sottoposti;
- le procedure manuali e/o informatiche per lo svolgimento delle attività, con la previsione delle procedure di controllo;
- l'individuazione delle figure aziendali che hanno il potere di autorizzare e firmare a seconda delle responsabilità organizzative e gestionali che sono state definite;
- l'adozione di sistemi e procedure di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza di criticità attuali o di prevedere che in futuro esse si possano verificare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia l'intero processo);
- documentazione dei controlli.

2. La società

La Inweb Adriatico S.r.l. (di qui in avanti per brevità anche “Società”), con sede sociale in Silvi (TE), a via L. Da Vinci19, è stata costituita il 18.07.2008 innanzi al Notaio Avv. Marco Faieta, Rep. N. 8429, Racc. n. 4408, iscritta presso il Registro delle Imprese di Teramo al numero, che è anche partita IVA, 01704140670, REA 145827. La disciplina della Società è contenuta nello Statuto allegato all’atto costitutivo. Gli attuali Amministratori sono i signori Remo Berti e BIANCHI Carlo.

La struttura

L’attuale sistema di governo societario di Inweb Adriatico S.r.l. si basa sul modello “tradizionale”, connotato dalla presenza di due amministratori che decidono congiuntamente.

Ciascuno degli amministratori è investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione congiunta della Società, avendo facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari, utili od opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, con esclusione soltanto degli atti inderogabilmente riservati dal Codice civile e dallo statuto alla competenza dell’assemblea dei soci.

Agli amministratori competono, come da previsioni statutarie, convocare le riunioni, fissare l'ordine del giorno, coordinare i lavori e provvedere affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i soci. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione presiede le riunioni e sottoscrive il verbale.

Inoltre, gli Amministratori hanno la legale rappresentanza della società nei confronti dei terzi per il compimento degli atti che rientrano nell’oggetto sociale.

Gli Amministratori, congiuntamente, sono titolari dei poteri di amministrazione della Società, ad eccezione di quelli diversamente attribuiti dalla legge, dallo Statuto sociale e dal sistema delle deleghe interne e, nell’ambito dei poteri a lui conferiti, ha la rappresentanza legale della Società.

La struttura organizzativa di Inweb, per il cui dettaglio si rimanda all’organigramma aziendale, è organizzata sulla base di una Direzione, suddivisa in Reparti.

Tale struttura organizzativa è stata progettata per rispondere al meglio alle esigenze di efficienza richieste dal mercato.

Oggetto sociale

La Inweb Adriatico S.r.l. si occupa di servizi informatici. In particolare l'art. 4 dello statuto sociale prevede che: "La Società ha per oggetto: la prestazione di servizi a privati, aziende pubbliche e private, enti di qualsiasi natura, studi professionali, sia singolarmente che a loro raggruppamenti di qualsiasi tipo attraverso lo sfruttamento economico e commerciale delle opportunità offerte dalla rete internet, sia wireline che wireless, quali in particolare l'attività di registrazione di nomi di dominio, la fornitura di servizi a distanza a mezzo del collegamento in rete telematica, la realizzazione e la vendita di connessione alla rete internet; - la produzione e la vendita di spazi pubblicitari in rete, la produzione e la realizzazione di siti web, la loro promozione e diffusione sulla rete internet, la realizzazione di portali telematici per il world wide web, la prestazione di servizi web-hosting e di webhousing, l'attività di internet broadcasting (intesa come fornitura di contenuti e diffusione di immagini, idee, testi e suoni in rete), l'e-commerce, l'erogazione di servizi di telefonia, nonché il commercio di hardware e software informatico e la realizzazione di stage e corsi di formazione. La società potrà prestare a terzi e alle società collegate servizi amministrativi, commerciali, tecnici e di coordinamento con esclusione di quelli per legge demandati esclusivamente a categorie professionali. Potrà, quindi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, prestare direttamente e/o indirettamente attraverso altri soggetti, i seguenti servizi: - lo studio, la consulenza, la progettazione, la realizzazione e l'assistenza nel settore dei servizi informatici e telematici; - la gestione diretta e indiretta di sistemi telematici; - la promozione e lo sviluppo di prodotti in via telematica; - servizi di informatica di qualsiasi genere e di qualsiasi natura; - l'impianto, la configurazione e la manutenzione di reti informatiche, analisi della loro sicurezza e della loro struttura; - la creazione di strutture operative per la fornitura di servizi hardware, ivi compresi i servizi di web-hosting e sistemi di connessione internet; - l'assistenza a terzi per servizi di hardware e per servizi software; - lo sviluppo e la commercializzazione di software; - il noleggio, la vendita per corrispondenza o in via telematica di sistemi informatici, computer ed accessori per gli stessi e di apparecchiature elettroniche in genere; - la commercializzazione in qualsiasi forma dei servizi e dei beni di cui sopra, ivi compresa la rivendita di software e hardware per il raggiungimento dello scopo sociale e con esclusione delle operazioni di raccolta di risparmio e di quelle vietate o, in assenza di autorizzazione, soggette a particolari regimi autorizzativi, dalla presente e futura legislazione. La società potrà ancora compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, di leasing, mobiliari, immobiliari, necessarie o utili.; - assumere interesse in partecipazioni in imprese e/o società costituite o da costituire, aventi oggetto affine,

analogo o connesso al proprio; - concedere fidejussioni e avalli; - compiere tutte le operazioni che venissero ritenute necessarie od utili a favore dell'oggetto sociale, ivi comprese l'assunzione di provviste finanziarie da banche ed altre strutture che esercitano il credito, la contrazione di mutui passivi e concessione di garanzie anche ipotecarie.

Nell'oggetto sociale rientra la creazione di strutture operative per la fornitura di servizi hardware e software sia on site che da remoto; - l'amministrazione, formazione ed informazione del personale; - l'elaborazione e recupero dati;- gli studi di fattibilità tecnico – economica, pianificazione e tecniche di programmazione; - la gestione e conducibilità aziendale; - lo sviluppo e commercializzazione di software e modellistica matematica; - la progettazione e realizzazione di prodotti multimediali; - i servizi di informatica e particolarmente elaborazione dati in tempo reale con cicli produttivi e distribuzione dei risultati a mezzo terminali, reti telefoniche e/o satelliti artificiali; - l'ideazione, commercializzazione, applicazione e messa in esercizio di programmi aziendali; - la redazione, pubblicazione e distribuzione di giornali, riviste, pubblicazioni in genere, cataloghi, depliant e simili anche su supporti diversi dal cartaceo quali ad esempio videocassette, floppy disk, cd-rom e qualsiasi altro supporto fisico informatico che la tecnologia dovesse rendere disponibile; - l'acquisizione per la rivendita, lo sfruttamento e la realizzazione di materiale hardware, telefonia, comunicazioni e telecomunicazioni, acquisto di immobili, acquisizione di altre società o ditte. La società potrà assumere rappresentanze nazionali ed estere e partecipazioni in società ed enti, e compiere, ove opportuno, operazioni finanziarie in genere. Rientra nell'oggetto sociale, ancora, l'elaborazione dati, con sistemi informatici e non, di ogni tipo, contabili, fiscali, economici, finanziari, per finalità di varia natura ed adempimenti fiscali, camerali ed amministrativi in genere, per aziende e soggetti di ogni tipo; - la consulenza economica, patrimoniale, finanziaria e nei seguenti campi: organizzazione aziendale, la gestione del personale dipendente, programmazione e controllo di gestione., analisi dei costi, marketing e web marketing; - la formazione e riqualificazione professionale e manageriale per soggetti di ogni genere, occupati e disoccupati; - la ricerca e studio del mercato del lavoro; organizzazione e gestione dei corsi e seminari diretti alla formazione in tutti i settori; la promozione e realizzazione di centri didattici, la selezione e acquisto di pacchetti formativi per conto di soggetti di ogni tipo; - la ricerca e selezione del personale; - la realizzazione di progetti, studi, ricerche ed indagini; promozione e gestione di iniziative imprenditoriali ed affari nel campo economico, consulenza contrattuale e ricerca delle fonti finanziarie, consulenza nei rapporti con le banche ed istituti di credito; - la domiciliazione e servizi di segreteria per privati ed enti di ogni tipo; - l'organizzazione e gestione di fiere, eventi, seminari, workshop, conferenze, occasioni conviviali e manifestazioni varie; offerta di sale e riunioni per eventi; - la gestione di servizi pubblicitari, di sponsorizzazioni; - la progettazione ed il commercio di prodotti promozionali e di immagine (brochure, depliant, gadgets .. e articoli vari); - l'attività nel campo dell'editorie e la realizzazione gestione e commercio di pubblicazioni e periodici.”.

Il governo e le policy di Inweb Adriatico S.r.l.

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società sono:

Statuto: che conformemente alla normativa vigente prevede le regole del governo societario per lo svolgimento dell'attività aziendale.

Codice Etico: ovvero l'insieme dei principi e valori fondamentali che la società ha posto alla base dello svolgimento dell'attività lavorativa.

3 La finalità del MOGC

Inweb Adriatico S.r.l. operante nel settore dell'internet service provider (ISP), al fine di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza nello svolgimento della sua attività d'impresa ha adottato e, quando necessario, lo aggiornerà, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; ciò per un'adeguata tutela della propria immagine e della propria produttività, nonché del lavoro delle persone che svolgono le proprie mansioni in favore dell'azienda, consapevole che tale adozione esonera la società da responsabilità amministrativa.

L'adozione del modello Modello e dei successivi aggiornamenti e adeguamenti, consente alla Società di:

- formare i destinatari del Modello all'acquisizione della consapevolezza che nello svolgimento delle mansioni possono assumere condotte penalmente rilevanti per la commissione dei reati previsti ai successivi paragrafi e che per ciò siano direttamente responsabili, unitamente alla società, per una responsabilità amministrativa da cui derivano sanzioni amministrative,
- evidenziare che le condotte illecite sono condannate dalla Inweb Adriatico S.r.l. perchè contrarie alla legge e ai principi etici su cui è basata l'attività aziendale;
- consentire di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi monitorando le aree di attività ove è maggiormente ipotizzabile il rischio di verificarsi di reati tipizzati dalla normativa.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a raggiungere la sua funzione tipica di prevenzione la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale procedendo alla mappatura delle attività che costituiscono l'attività aziendale e che presentano il maggior rischio che, nel corso del loro svolgimento, vengano commessi i reati previsti dal d.lvo 231/2001.

Conseguentemente, per ciascuna area sono stati adottati policy dicui il personale è venuto a conoscenza a seguito di apposita conoscenza.

Mappatura delle aree a rischio reato e dei relativi processi di lavorazione.

La Società svolge l'attività aziendale nel rispetto della trasparenza, correttezza e buona fede anche a tutela dell'immagine e della reputazione propria, ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, per verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure adottate rispetto alle finalità previste dal D. Lgs. 231/2001, onde adeguarli ove necessario.

In considerazione delle attività della Inweb Adriatico S.r.l., i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 presi in esame sono stati i seguenti artt. Del D. Lgs. 231/2001:

- art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata;
- art. 25 – Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- art. 25 bis – Delitti contro la fede pubblica;
- art. 25 bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25 ter – Reati societari;
- Art. 25 quater – Delitti con finalità di terrorismo;
- art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25 septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 25 octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- art. 25 decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- art. 25 undecies – Reati ambientali;
- art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25 quinquiesdecies – Reati tributari;
- illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del D. Lgs. 231/2001 – Reati Transnazionali L. 146/2006;
- illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del D. Lgs. 231/2001 – Codice dell’ambiente D. Lgs. 152/2006;
- illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del D. Lgs. 231/2001 – Testo Unico Finanza D. Lgs. 58/98.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 quater 1, 25 sexies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 sexiesdecies, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L’elaborazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, è avvenuta all’esito dell’analisi delle esperienze professionali di ciascun singolo operatore di ogni settore di attività che svolgere mansioni secondo le best practies in uso nelle varie fasi del procedimento di realizzazione dei servizi della società.

I risultati dell’attività sopra descritta, previamente condivisi con le figure professionali presenti nel contesto aziendale, sono contenuti nella “Mappatura delle Aree a Rischio Reato ex D. Lgs. 231/2001” della Inweb Adriatico S.r.l.. Tale documento illustra i processi produttivi rischiosi, i settori aziendali coinvolti e la tipologia di reato che può realizzarsi. Esso è periodicamente aggiornato dall’ODV e la sua consultazione è sempre disponibile ai Destinatari del presente modello affinché ne prendano visione per il miglior utilizzo ai fini della tutela aziendale.

Nello specifico, le aree di rischio annoverano le seguenti attività:

- 1) Gestione dei pagamenti verso i fornitori e dipendenti attraverso la piattaforma bancaria o postale,
- 2) Gestione dei flussi finanziari in entrata dovuti al pagamento degli incassi da parte dei clienti,
- 3) Gestione della documentazione cartacea con riguardo alla sua custodia e all’accesso per la consultazione,

- 4) Gestione del personale;
- 5) Gestione dei processi di lavorazione dei servizi di Telecomunicazioni,
- 6) La gestione degli approvvigionamenti dei beni strumentali per lo svolgimento dell'attività aziendale,
- 7) Gestione del parco delle vetture aziendali in uso agli operatori,
- 8) Gestione del settore commerciale inerente l'organizzazione della rete di vendita dei servizi, la partecipazione a gare di appalto di servizi di telecomunicazioni,
- 9) Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per la gestione dei rapporti con le autorità a seguito della normativa di riferimento,
- 10) Gestione dei processi di organizzazione dei servizi di customer care e back-office.

In tali attività il livello di rischio è stato valutato tenendo conto:

- dell'importanza dell'attività svolta nel processo produttivo aziendale,
- della valutazione in astratto della possibilità di verificarsi di un reato.

Per cui ad un livello di intensità di svolgimento dell'attività specifica corrisponde un livello di rischio di verificarsi del reato.

All'esito di quanto sopra la valutazione del rischio residuo varierà con il livello di compliance aziendale, per cui ad un livello di rischio basso e una compliance aziendale basso il rischio residuo sarà medio mentre con un rischio alto ed un livello di compliance alto il rischio residuo sarà medio.

Protocolli di controllo

La società, all'esito della rilevazione delle aree di rischio reati, ha elaborato policy di controllo basati sulle modalità operative consolidate nell'attività aziendale e adattate alle esigenze di gestione e controllo di cui al Modello.

In particolare sono state valorizzate le prassi operative interne e le regole aziendali che rappresentano i principi per lo svolgimento delle attività aziendali e che permettono:

- di valutare e accertare ex post, sia in ambito decisionale che operativo, la correttezza delle attività svolte,

- di regolamentare, compatibilmente con la particolarità della mansione, l'attività da svolgere, attraverso la ripartizione delle mansioni onde favorire la diversità tra il soggetto decisionale, quello che esegue e quello che controlla,
- di gestire le deleghe all'interno dell'attività con il conferimento dell'annessa responsabilità e contestuale sub delega.

Adozione del Modello 231 e attività successive.

Alle precedenti attività relative alla realizzazione della bozza del MOGC fa seguito la sua condivisione con gli Amministratori della società e la sua successiva approvazione.

Tale sequenza sarà seguita anche in occasione dei successivi adeguamenti.

La struttura del Modello

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento dei processi di lavorazione di lavoro adottati in precedenza ai principi di controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di rendere il Modello idoneo a limitare il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello tiene conto della peculiare realtà della Società, trattandosi di PMI, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli già esistenti prima dell'adozione del Modello stesso.

Tale Modello, dunque,

- rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che devono essere considerati sia nel normale funzionamento della Società e nelle modalità con cui la stessa si rapporta con l'esterno,
- disciplina il controllo delle attività esposte alla commissione dei reati richiamati dal d.lvo 231/01 per prevenirne la commissione, o il solo tentativo.

Il Modello, approvato congiuntamente dagli amministratori, è costituito da una parte generale e una speciale.

Nella presente parte generale vi è descritto il quadro normativo di riferimento, il sistema aziendale, la metodologia di realizzazione del modello, l'organismo di vigilanza e il suo funzionamento, la gestione al sistema di whistleblowing adottato dalla società e l'aspetto disciplinare e sanzionatorio nonché l'aggiornamento e la divulgazione. Nella

parte speciale sono descritti i reati, le aree a rischio, i principi generali di comportamento e quelli specifici e l'attività di controllo dell'ODV.

Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e per collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali, i quali sono tenuti al rispetto del presente Modello tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali che obbligano gli stessi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico (di seguito i "Destinatari").

I principi del Modello Organizzativo ed il Codice Etico costituiscono, inoltre, riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo svolgimento delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, sub-appaltatori, consulenti e partner in società con cui Inweb Adriatico S.r.l. opera.

Elementi fondamentali del modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel D. Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da Inweb Adriatico S.r.l. nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali potenzialmente interessati dalla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali che ove seguite prevengono le condotte che possono integrare le fattispecie di reato previste,
- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- Previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;

-
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
 - modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per il necessario aggiornamento.

Finalità e differenze tra codice Etico e Modello.

Inweb Adriatico S.r.l. intende svolgere la propria attività aziendale e conseguire il proprio scopo rispettando la normativa vigente sia domestica che Europea.

A tal fine, gli amministratori di Inweb Adriatico S.r.l., hanno approvato e adottato un Codice Etico che raccoglie i principi e le regole comportamentali che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dei dipendenti e di tutti coloro che cooperano con essa durante l'attività aziendale.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale.

Il Modello, invece, ha la finalità di prevenire la commissione dei reati previsti dal d.lvo 231/2001.

Il fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, gli permette di essere considerato un elemento complementare al Modello stesso.

Presupposti del Modello

Il Modello è predisposto tenendo conto dell'organizzazione della Società, delle aree a rischio per la commissione dei reati, per cui il controllo sulla sua efficienza tiene conto della ripartizione dei compiti per evitare il conflitto di interessi che ostacoli un obiettivo controllo.

Il metodo di controllo adottato da Inweb Adriatico S.r.l. prevede che:

- le operazioni compiute nell'ambito delle attività aziendali devono essere reali, verificabili, pertinenti e documentate;
- l'attività deve essere processata in condivisione con altre figure della stessa area affinché siano possibili i controlli e la loro documentazione.

L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 affida la vigilanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente (nel seguente anche più brevemente "OdV") che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Dette Linee Guida prevedono inoltre che non possa essere nominato componente dell'OdV - e che decade automaticamente se nominato - l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi sia stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le stesse Linee Guida prevedono poi che i componenti esterni dell'OdV siano scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con Amministratori o Dirigenti della Società, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio; prevedono altresì che i componenti interni dell'OdV non appartengano o dirigano aree di business dell'azienda.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

In ossequio a queste premesse, alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle Linee Guida di Confindustria ed agli orientamenti giurisprudenziali in materia, la Inweb Adriatico S.r.l. ha ritenuto di istituire un organo monocratico espresso e nominato congiuntamente che grazie alla conoscenza dell'azienda ed alle competenze possa disporre di autorevolezza ed indipendenza tali da garantire l'efficacia e la credibilità richieste dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'assenza di alcuna relazione di dipendenza gerarchica all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di relazione al massimo vertice aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

- Continuità d'azione: continua vigilanza esercitando il potere di indagine, sul rispetto del Modello, curandone l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando, altresì, un riferimento costante per tutto il personale di Inweb Adriatico S.r.l.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, gli amministratori assegnano un budget annuale affinché l'OdV possa svolgere le sue funzioni di controllo. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dagli Amministratori. Il budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Il venir meno di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, determina l'insorgere dell'incompatibilità che favoriscono la conseguente decadenza automatica dell'ODV. Tale sopravvenienza deve essere immediatamente comunicata dall'ODV agli amministratori.

Costituiscono motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- il colposo inadempimento ai compiti delegati e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- la grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 3.3.; l'omessa segnalazione agli Amministratori di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, gli amministratori potranno comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

Il componente dell'OdV può rassegnare in ogni momento le proprie dimissioni con comunicazione scritta e la carica si ritiene in ogni caso cessata decorso 1 mese dalla comunicazione.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza resta in carica per due anni - o per la durata eventualmente diversa stabilita dal "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" della Inweb Adriatico S.r.l. tempo per tempo vigente, in quanto approvato dagli Amministratori e sono in ogni caso rieleggibili.

Se, nel corso della carica, l'OdV cessa dal suo incarico, gli Amministratori provvedono alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito in sede di nomina, per tutta la durata del mandato, dagli Amministratori.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso.

Per il suo funzionamento, l'OdV si è, inoltre, dotato di un proprio regolamento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001", che nella sua versione tempo per tempo vigente è sempre disponibile sia a chiunque via Internet nel sito del Sito societario www.inwebadriatico.it, sia a tutto il personale nella sezione "kb" della rete "intranet" aziendale.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Inweb Adriatico S.r.l.

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare che il Modello venga osservato;
- curarne l'aggiornamento, mediante proposte al Consiglio di Amministrazione.

Tali compiti sono svolti:

- vigilando sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

-
- vigilando sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
 - verificando l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - proponendo l'aggiornamento del Modello qualora si rendano necessarie correzioni e/o adeguamenti a seguito di intervenute modifiche e aziendali o legislative;
 - comunicando periodicamente al Consiglio di Amministrazione le attività svolte;
 - esaminando le segnalazioni di difformità di azione rispetto al Modello, a seguito delle segnalazioni ricevute dall'OdV in un'apposita casella di posta aziendale a ciò dedicata.

L'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare per la programmazione di piani periodici di formazione, volti a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello della Inweb Adriatico S.r.l., differenziati secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- elaborare e istituire i canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare che i destinatari inviino le informazioni all'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello e della sua efficienza;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello Organizzativo, alla sua efficacia ed al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, l'OdV si avvarrà della collaborazione delle varie Direzioni aziendali uffici.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza può:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo stesso;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, ad ogni documento aziendale rilevante;
- per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- disporre che tutti i destinatari del Modello, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste, per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

L'attività dell'OdV è svolta con integrità, obiettività, riservatezza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: l'OdV deve operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Società;
- obiettività: l'OdV si astiene da attività che pregiudichi l'imparzialità della propria valutazione. Deve riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: l'OdV deve attivare le cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale, né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento UE n. 679/2016 e al Codice privacy (D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018). La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

Rapporti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'OdV comunica direttamente agli Amministratori della Società, poiché il rapporto a detti organi competenti per la convocazione dell'Assemblea è la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, da parte della base sociale.

L'OdV riferisce agli Amministratori sullo stato di attuazione del Modello, sull'esito delle attività di vigilanza e sugli eventuali interventi per implementare il Modello, con le seguenti cadenze:

- all'occorrenza in modo continuativo e, comunque
- almeno semestralmente, mediante una relazione scritta.

Nelle realzioni l'OdV tratta :

- dell'attività di controlli e verifica che è stata svolta e l'esito;
- lo stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi aziendali;
- delle innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- di eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Le informazioni comunicate all'Organismo di Vigilanza

Il Modello di gestione del rischio deve prevedere la possibilità di inviare all'OdV informazioni relativi all'attività aziendale come previsti dai protocolli e dai documenti che costituiscono il Modello.

A tal proposito sono previsti obblighi specifici a carico degli organi sociali e del personale per quanto concerne le proprie mansioni.

Gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di personale della Società per reati previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.

Anche a tali fini è istituito un canale di comunicazione con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, costituito dall'indirizzo di posta elettronica odv@231.inwebadriatico.it visibile al componente dell'Organismo di Vigilanza al quale potranno essere inviate eventuali segnalazioni con una modalità tale da garantire l'anonimato e la massima riservatezza e rassicurare sull'assenza di rischi ritorsivi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, ferme restando tutte le previsioni del paragrafo 2.7. di questo documento, relative alla valenza ed al trattamento delle "segnalazioni anonime".

All'OdV inoltre vanno comunicate le informazioni che riguardano:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- comunicazioni inerenti l'attuazione del Modello segnalando i procedimenti disciplinari attivati e il loro esito anche in ordine alle sanzioni inflitte (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), come pure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti. Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Inweb Adriatico S.r.l., nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

L' OdV avrà cura di raccogliere le informazioni, archivarle e conservarle per 10 anni ,avendo cura di mantenerle riservate unitamente ai documenti, in ossequio alla normativa sulla privacy.

5. La disciplina in materia di Whistleblowing

La Legge n. 179/2017, nota come “Whistleblowing”, regola e tutela la segnalazione di illeciti e irregolarità da parte di un segnalante di cui è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento dell’attività lavorativa.

Tale disposto normativo ha previsto, per le società private, di integrare il Modello con con l’obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all’identità del segnalante.

Definizioni

Si rende necessario precisare alcune definizioni.

Segnalante o Whistleblower: sono le persone che

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché
- le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al primo punto.

Segnalato: la persona che dalla segnalazione risulta essere l’autore del comportamento denunciato.

Segnalazione: comunicazione con cui il segnalante porta a conoscenza segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti coinvolti

La Società ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti

- tutti i dipendenti della Società;

- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, etc.).

Non sono ritenuti soggetti coinvolti gli Amministratori, i Soggetti Terzi individuati quali Destinatari del Modello che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, consulenti, fornitori, ecc....).

Oggetto della segnalazione

La Segnalazione ha ad oggetto le condotte illecite che rilevano ai fini della configurazione di un reato o le condotte da cui emergono violazioni del Modello e di cui si sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le condotte devono consistere in azioni od omissioni, commesse o tentate, che

- possono essere sanzionate anche nei confronti della società,
- possono ingenerare il sospetto della commissione o del tentativo di commissione di un reato;
- tenute violando le norme del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, del Modello.

La Segnalazione non può avere ad oggetto proteste personali del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, da indirizzare alle figure previste in azienda.

Al fine di essere ritenuta meritevole di esame la Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti ovvero contenere:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
 - se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
 - se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto segnalato;
 - l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
 - l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare i fatti;
 - ogni altra informazione utile a supporto della sussistenza dei fatti.

Non sono meritevoli di attenzione le Segnalazioni pervenute in virtù di meri fondate su meri sospetti o voci.

I destinatari della Segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza in ottemperanza alla nuova previsione dell'art. 6 del dlvo 231/2021.

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha previsto di istituire due canali di comunicazione: un canale via posta ordinaria (Inweb Adriatico S.r.l. Via Leonardo Da Vinci n. 19, Città Silvi, alla c.a. dell'OdV) e un canale informatico tramite l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (odv@231inwebadriatico.it) visibile da lui solo.

La segnalazione effettuata da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico, qualora contenga elementi penalmente rilevanti, non esonera questi dal procedere anche con la presentazione di apposita denuncia all'Autorità Giudiziaria.

A seguito della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza prende in carico la segnalazione per la necessaria istruttoria.

L'OdV, a conclusione degli accertamenti o comunque entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione o sei mesi in casi debitamente giustificati, informa tramite mail il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi. In ogni caso entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, l'OdV avvisa il Segnalante in merito al ricevimento.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'OdV verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa agli amministratori per il procedimento disciplinare. Nel caso in cui la segnalazione non sia significativa, l'informativa agli amministratori inerente alla segnalazione e la chiusura della stessa, viene trasmessa in forma sintetica e anonima nell'ambito della relazione semestrale predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

Nel trattare queste segnalazioni, l'Organismo assicura la confidenzialità circa l'identità del segnalante, il cui nominativo non sarà quindi conosciuto da nessuno all'interno della

Società, fatti sempre salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la segnalazione e coinvolge anche i soggetti terzi competenti; anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- il vertice aziendale in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione del Personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

In esito alle verifiche effettuate, l'OdV attribuisce un livello di gravità alle segnalazioni risultate fondate, che possono essere "significative" oppure "gravi".

Nell'eventualità di segnalazioni ritenute significative, l'OdV redige un report, contenente i risultati dell'analisi fatta, che viene inoltrato per informazione agli Amministratori.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più amministratori il report sarà trasmesso dall'OdV all'Assemblea dei Soci.

L'informativa sul caso e sulla conclusione della procedura viene poi ribadita in forma sintetica e anonima nell'ambito della relazione periodica dell'Organismo di Vigilanza. I whistleblower, la cui identità è nota, vengono informati circa l'esito della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'eventualità di casi gravi, sarà altresì valutata la necessità di coinvolgere specifiche figure professionali (legali o tecniche), anche esterne alla Società, al fine di approfondire ulteriormente la segnalazione ricevuta, valutare le modalità di intervento e di risoluzione di quanto rilevato.

I whistleblower la cui identità è nota vengono informati dall'Organismo di Vigilanza al termine delle indagini. L'Organismo di Vigilanza comunica e agli amministratori e alle competenti funzioni impattate, indicazioni sul possibile margine di miglioramento dei sistemi di monitoraggio e di gestione delle attività sensibili.

I dati vengono archiviati dall'Organismo di Vigilanza e, nel caso in cui non ci sia un procedimento di utilizzo, decorsi tre mesi saranno cancellati.

La tutela del segnalante.

La Società proibisce e non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante in ambito disciplinare e tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari come disciplinate al punto 6.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo riservatezza, identità segnalante) nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, saranno sanzionate secondo le modalità previste al capitolo 5.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6. Sistema Sanzionatorio

Questo Modello disciplina il sistema sanzionatorio delle violazioni delle regole ivi contenute e di quelle riportate nel Codice Etico della Inweb Adriatico S.r.l.

Tale sistema sanzionatorio ha il fine di prevenire la commissione dei reati presupposto agli illeciti amministrativi commessi dall'Ente in funzione dell'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

Per ciò, ricevuta notizia della violazione da parte di un soggetto delle regole del presente modello e del Codice Etico adottato, può contestarle al soggetto individuato e, all'esito del regola procedimento disciplinare infliggere la sanzione disciplinare al di là della futura valutazione del caso da parte del Giudice penale.

Considerata l'organizzazione aziendale e i destinatari delle regole del presente modello e del codice etico, il Sistema sanzionatorio è rivolto al personale e ai collaboratori come di seguito individuato sotto le rispettive funzioni di appartenenza.

Personale dipendente

La violazione delle norme del presente Modello nonché delle regole previste nel Codice Etico adottato dalla Società connota l'inadempimento del lavoratore degli obblighi previsti dalla normativa vigente e in special modo dall'art. 2104 del C.c., unitamente ad un illecito disciplinare che a sua volta integra la violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di svolgere le proprie mansioni con la diligenza seguendo le indicazioni fornite dalla società.

I comportamenti constatati in virtù di quanto al punto precedente saranno in misura progressiva alla gravità dell'infrazione commessa.

Le misure sanzionatorie sono distinti in due tipologie : sanzioni conservative che non incidono sul rapporto di lavoro ma si limitano solo a una sanzione disciplinare, sanzioni risolutive sono quelle sanzioni che determinano la risoluzione del contratto di lavoro.

In virtù del principio della proporzionalità tra la gravità del comportamento illecito profuso dal lavoratore e la sanzione comminabile di seguito si indicano le condotte che danno luogo all'applicazione dell'una o dell'altra sanzione.

Le misure sanzionatorie conservative verranno adottate qualora ricorrano le seguenti fattispecie:

- colposa violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, del Codice Etico o delle norme interne da questi richiamate;
- negligente violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello (ad es. l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società);
- volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso;

- volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso con la finalità di eludere i controlli previsti dalla Società o, comunque, di commettere un reato.

Al contrario le misure risolutive del rapporto di lavoro verranno adottate qualora il lavoratore :

- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento diverso dalle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, finalizzato alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, ciò perchè una simile condotta rivela un atteggiamento contrario alla diligenza nello svolgimento delle mansioni lavorative tale da far venir meno la fiducia tra azienda e lavoratore quale presupposto per il prosieguo del rapporto di lavoro nemmeno temporaneamente

Le sanzioni disciplinari che verranno inflitte al lavoratore , anche considerando l'eventuale recidiva sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanza ai sensi dell'art 10 del CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti

La società che ravvisi nel comportamento tenuto dal lavoratore una condotta contraria alle norme del Modello e/o del Codice Etico potrà contestare per iscritto al lavoratore la condotta rilevata. Il lavoratore entro i successivi cinque giorni lavorativi potrà presentare per iscritto le proprie ragioni a discolta ed entro i successivi cinque giorni la società emanerà il provvedimento disciplinare. In caso di decorso di tale periodo senza che la società abbia emesso alcun provvedimento disciplinare con la sanzione disciplinare, le giustificazioni fornite dal lavoratore si intenderanno accolte.

Il provvedimento disciplinare che commina la sanzione dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto e fornito di adeguata motivazione.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

La tipologia e la quantità della sanzione saranno determinate:

- dalla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- dalle mansioni del lavoratore;
- dalla prevedibilità dell'evento;
- dalla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- dal comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il lavoratore è a conoscenza delle sanzioni perchè esse , ai sensi di legge sono affisse in azienda sul luogo accessibile mentre ha ricevuto copia cartacea del Codice Etico di cui può prendere visione anche sul sito della società nella intranet aziendale.

I dirigenti

Le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti saranno applicate ai dirigenti qualora questi violeranno le norme riportate nel presente Modello, nel codice Etico adottato dalla società e/o ometteranno di comunicare all'Organismo di Vigilanza gli atteggiamenti e /o le condotte in genere che sono in grado di mettere in pericolo la società circa la contestazione nei suoi confronti dei reati presupposto degli illeciti amministrativi previsti dal D.l.vo 231/2002.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art 2103 cod. civ.

Gli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente i soci affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, l'Assemblea dei soci potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria all'adozione della misura più opportuna.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci.

Le sanzioni riguardanti i soggetti che hanno rapporti contrattuali/commerciali con la società.

Qualora le società che intessono rapporti commerciali e/o di partenship con la Società violino le norme del Modello oppure le regole di cui al Codice Etico adottato dalla società, la violazione potrà determinare, conformemente al contratto in essere tra le società, la risoluzione del contratto o il suo recesso salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti tra cui vi rientrano anche i danni derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

7. Adozione e Aggiornamento del Modello

È compito degli Amministratori adottare e conseguire l'efficace attuazione del modello. Per conseguire tali risultati agli amministratori compete il compito di adeguare il Modello nei seguenti casi :

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività da cui derivino modifiche del rischio;
- cambiamenti delle aree di business;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello nonostante;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza verificare e, all'occorrenza stimolare la necessità dell'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti degli Amministratori.

8. Informazione e Formazione del Personale

Inweb Adriatico S.r.l. ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire che il personale già presente in azienda e quelle future che saranno inserite prendano conoscenza del Modello e del codice Etico, modulando la propria formazione in ragione del loro coinvolgimento durante lo svolgimento delle mansioni lavorative nelle aree a rischio di competenza.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza.

In relazione alla comunicazione del Modello, Inweb Adriatico S.r.l. si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sul sito web aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una newsletter/comunicazione/informativa destinata a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente, nonché agli amministratori.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

9. Archiviazione ed aggiornamento del presente documento

Gli Amministratori, per le attività operative e di supporto inerenti la conservazione ed il periodico aggiornamento del presente documento, si avvale dell'OdV.