



PART OF  GROUP

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo

REV 0 – Aggiornamento: agosto 2021

INDICE

Premessa

PARTE GENERALE

1. Profilo della società

1.1. Definizioni.

2. Il Decreto Legislativo 231/2001.

2.1. I Reati previsti dal Decreto.

2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.

3. Struttura ed elementi del Modello.

4. Destinatari del Modello.

5. Organismo di Vigilanza.

5.1. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

6. Sistema sanzionatorio.

7. Diffusione del Modello.

8. Adozione del Modello e successive modifiche.

PARTE SPECIALE

1. Elenco dei Reati.

2. Individuazione delle Attività sensibili.

3. Criteri generali di comportamento da adottarsi nel compimento delle Attività sensibili.

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione o l'Autorità giudiziaria.

1.1 Tipologie di Reati.

1.2. Profili di rischio.

1.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

1.4 Organismo di Vigilanza.

2. Reati societari e tributari.

2.1. Tipologie di Reati.

2.2. Profili di rischio.

2.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

2.4. Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale.

3. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

3.1 Tipologie di Reati.

3.2. Profili di rischio.

3.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

3.4. Organismo di Vigilanza.

4. Reati informatici e di trattamento illecito di dati, in materia di violazione del diritto d'autore, contro l'industria e il commercio.

4.1. Tipologia di Reati.

4.2. Profili di rischio.

4.4. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

4.4. Organismo di Vigilanza.

5. Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

5.1. Tipologia di Reati.

5.2. Profili di rischio.

5.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

5.4. Organismo di Vigilanza.

6. Reati Ambientali.

6.1. Tipologia di Reati.

6.2. Profili di rischio.

6.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

6.4. Organismo di Vigilanza.

PREMESSA.

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello” o “MOG”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche “Decreto”).

Esso è il frutto di un’attenta e costante attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di INTERCAR SPA (di seguito anche “INTERCAR” o la “Società”), al fine di dotarsi di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a contrastare e a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto, mediante l’individuazione delle relative Attività sensibili.

Il Modello costituisce, inoltre, uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore della Società.

Al riguardo, attraverso l’adozione del Modello, INTERCAR si propone, in particolare, di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell’ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere ed affermare una cultura d’impresa improntata alla legalità e alla non discriminazione, con l’espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- prevedere un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all’informazione interna ed esterna;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta da INTERCAR;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nell’impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

PARTE GENERALE

1. PROFILO DELLA SOCIETÀ.

INTERCAR SPA è un'impresa con sede produttiva e legale in Via Bonfadina, 4, 25046, Cazzago San Martino (BS).

La Società opera, con circa 100 dipendenti, nel mercato auto-motive producendo dischi freno e tamburi freno, sia per il primo impianto sia per l'*aftermarket*, offrendo un servizio completo dal *design*, all'*engineering* fino alla marcatura dei prodotti finiti, alla personalizzazione e gestione del packaging e alla logistica.

INTERCAR è riconducibile, tramite la controllante (che detiene il 50% del capitale sociale) NUOVA TECNODELTA SPA, al Gruppo OMR, dal quale dipende anche per buona parte del proprio business.

Per un ulteriore approfondimento, anche sotto il profilo storico ed economico, della Società nonché del Gruppo OMR, si rimanda ai siti web www.omrautomotive.com e www.intercar.org.

1.1. DEFINIZIONI.

Decreto: il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

Reati: le fattispecie di reato in relazione alle quali è prevista l'operatività della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti;

Attività sensibili: le attività di INTERCAR nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati, come emerse in fase di analisi e valutazione dei rischi (cd *risk assessment*);

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa e/o funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;

Dipendenti: i soggetti aventi con INTERCAR un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente pro tempore in vigore in INTERCAR;

Collaboratori e Consulenti: i prestatori di servizi professionali che agiscono in nome e/o per conto di INTERCAR in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali di INTERCAR;

Delega: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema di comunicazioni organizzative aziendale;

Gruppo OMR: il gruppo di società facenti capo, direttamente o indirettamente, a OMR HOLDING SPA (di seguito anche "Gruppo OMR");

Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui INTERCAR attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi;

Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente o amministrazione pubblica, agenzia amministrativa indipendente, di vigilanza o società pubblica, siano essi Statali, regionali o locali, nonché ogni persona, fisica o giuridica che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo o di funzionario dell'Unione europea o di Stato estero (di seguito anche "P.A.").

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative riguardanti la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a). Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome (Soggetti subordinati).

La responsabilità della persona giuridica, inoltre, è:

1) aggiuntiva e non sostitutiva rispetto alla responsabilità (penale) delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato;

2) diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira, innanzitutto, a colpire il patrimonio degli enti che abbiano un interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, predeterminate, fattispecie criminose (cd. Reati-presupposto).

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In particolare, l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che costituisce - a tutt'oggi - il perno del sistema sanzionatorio del Decreto, è la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Il Decreto prevede peraltro la possibilità di applicazione delle sanzioni interdittive in sede cautelare.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Anche per tale ipotesi è possibile il sequestro preventivo o conservativo di dette somme o di detti beni.

In tema di sequestro preventivo, occorre peraltro evidenziare che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La Società può rispondere anche dei Reati commessi all'estero. Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto può configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

I Reati richiamati dal Decreto, infatti, sono generalmente dolosi, e, quindi, rilevano anche nella forma del tentativo (art. 26 del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo (quali, ad esempio, i fornitori).

2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono riportate e aggiornate, con descrizioni esplicative ed esemplificative e relativi riferimenti giurisprudenziali, nell'Elenco dei Reati allegato al presente Modello, al quale, per speditezza espositiva e pronta fruibilità, si rimanda tramite il seguente [link](#).

2.2 ELEMENTI COSTITUTIVI E PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' DELLA PERSONA GIURIDICA.

Elemento costitutivo della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto sia compiuta da un soggetto in posizione apicale o subordinata «nell'interesse o a vantaggio della società» e non «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

I concetti di «interesse» e «vantaggio» non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, ciascuno con propria autonomia concettuale.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile (se il soggetto qualificato ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa).

Solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» si può, infatti, ravvisare un quid di "proprio" dell'ente, di ascrivibile in qualche modo alla persona giuridica, ossia una responsabilità "personale" nel suo significato costituzionale minimo di divieto di responsabilità per fatto altrui.

A questo proposito occorre osservare che il richiamo alla commissione del reato nell'interesse dell'ente caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa (indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato) ed è dunque requisito che è verificato dal giudice "ex ante" rispetto alla condotta stessa.

Al contrario, il vantaggio ottenuto dall'ente attraverso il fatto illecito è elemento oggettivo che prescinde dalla volontà del reo (facendo riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente) ed è quindi verificato "ex post".

Sicché, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Così concepito, il criterio dell'«interesse» risulta incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un reato (appunto, «nell'interesse» della società).

Nelle ipotesi di reati colposi l'autore del fatto, infatti, non si prospetta la causazione dell'evento (che, anzi, ritiene non si verificherà). Per tali reati la responsabilità è, quindi, configurabile solo in termini di «vantaggio», ma non già dal vantaggio derivante dalla commissione del reato (la società non riceve, per esempio, alcun vantaggio dalla perdita o dall'infortunio di un lavoratore), bensì dal vantaggio derivato dalla condotta contraria alle regole cautelari prescritte che ha reso possibile un risparmio di costi e di tempi provocando la consumazione del reato.

Il Decreto prevede, tuttavia, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando esso dimostri, prima della commissione del fatto:

- di avere adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati»;
- di avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo «fraudolentemente» il Modello. Con riferimento ai reati colposi - non potendosi rappresentare la commissione del reato in capo all'autore del fatto – la condotta penalmente rilevante va riferita all'intenzionalità della sola condotta (e non anche alla rappresentazione verificarsi dell'intero evento lesivo) posta in essere in violazione delle regole cautelari imposte dal «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» aziendale. Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile dimostrare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento (tramite una condotta ingannevole, falsificatrice o subdola) delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l'efficacia.
- che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

Nel caso di commissione del reato da parte di un apicale è ravvisabile, dunque, un'inversione dell'onere probatorio: è la società che, a seguito del fatto previsto dalla legge come reato commesso da un apicale, avrà l'onere di dimostrare la sua “innocenza”.

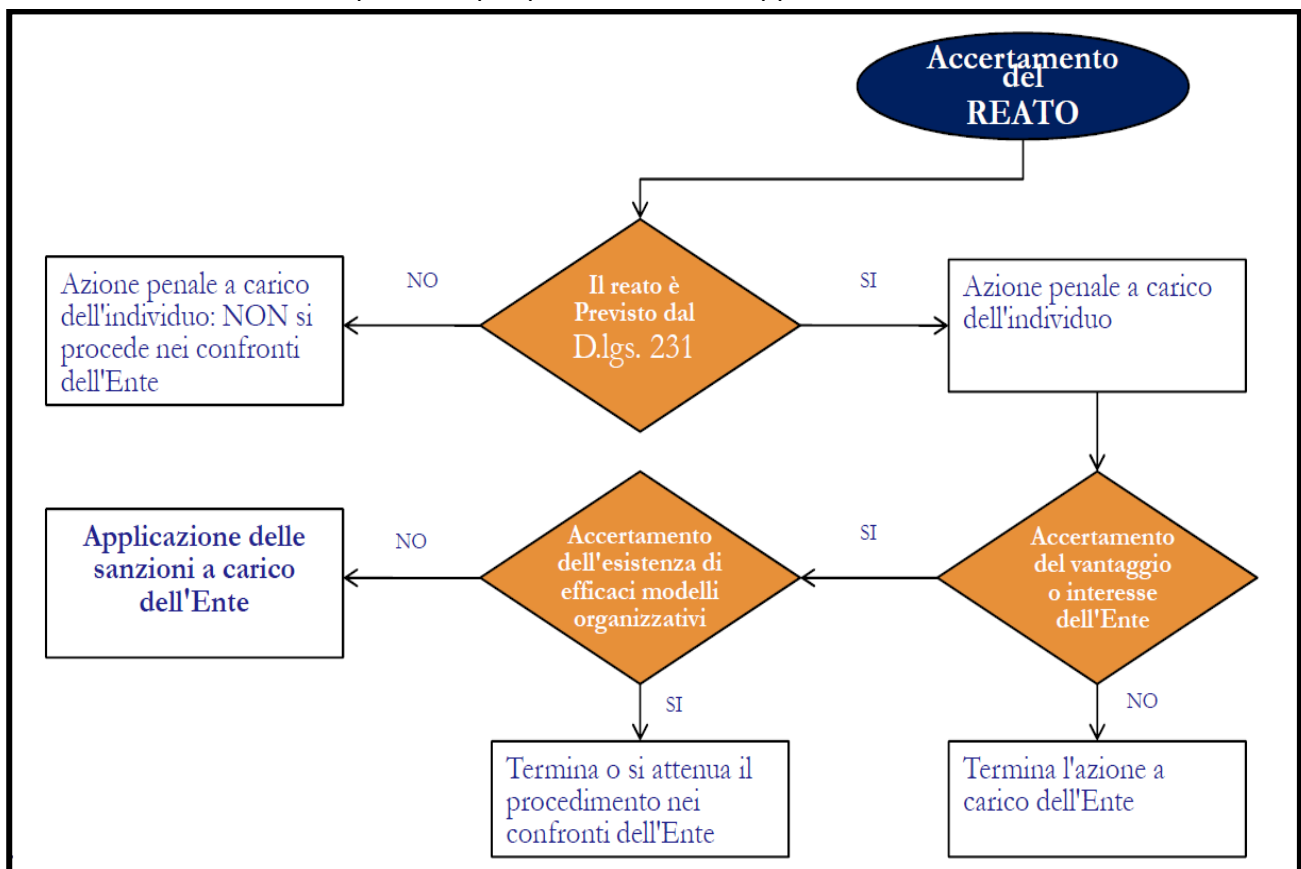
Per converso, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto è la pubblica accusa che deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali ovvero dall'inefficacia del Modello.

La giurisprudenza ha peraltro specificato i requisiti necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, il Modello deve:

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche;
- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di violazioni, ecc.);

- prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In estrema sintesi, quanto sopra può essere così rappresentato:



3. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.

Il presente Modello è redatto e aggiornato sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate e aggiornate da Confindustria.

Il percorso utilizzato per l'elaborazione, l'aggiornamento e l'attuazione del Modello può essere schematizzato nelle seguenti fasi:

a) Mappatura delle attività a rischio.

Durante tale fase è stata ed è effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare costantemente tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui sia potenzialmente configurabile la commissione di Reati-presupposto (cd. Attività sensibili).

In particolare, l'individuazione delle Attività sensibili è stata ed è effettuata attraverso l'esame della realtà operativa fattuale e della documentazione aziendale rilevante (es. Statuto

sociale, organigramma, regolamenti e procedure aziendali, contratti rilevanti, etc.) e l'identificazione e successivo monitoraggio dei soggetti coinvolti nell'attività sensibile e nelle potenziali modalità di commissione degli illeciti;

b) "Gap analysis".

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente sono individuate delle aree di integrazione e/o miglioramento delle procedure nonché del sistema dei controlli.

La fase di *gap analysis* è consistita e consiste in via permanente nella rilevazione e valutazione e nel costante monitoraggio dei presidi di controllo organizzativi posti in essere dalla Società con riferimento alle Attività sensibili individuate in sede di mappatura delle attività a rischio, con la finalità di valutarne la capacità di prevenzione e identificare l'evolversi delle situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto e di proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

Il percorso utilizzato per l'elaborazione del Modello e, in particolare, per le fasi di *risk assessment* e di *gap analysis*, ha tenuto altresì conto dell'esperienza maturata nella costruzione e nell'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della controllante NUOVA TECNODELTA SPA, società parimenti attiva nel comparto metalmeccanico di produzione di ricambi per il settore auto-motive e avente dimensioni e organizzazione analoghe a INTERCAR.

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", che ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 e la struttura del Modello stesso, e da una "Parte Speciale" (comprensiva di Allegati), predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla base della mappatura e del monitoraggio costante dei rischi – ragionevolmente ipotizzabile in INTERCAR in ragione del proprio oggetto sociale, dell'attività concretamente svolta e della normativa ad essa applicabile.

Il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per INTERCAR, costituisce anch'esso parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo.

Come evidenziato più sopra, fa altresì parte integrante del Modello l'allegato (tramite specifico *link*) elenco aggiornato e commentato dei Reati presupposto.

La Società considera, infine, parti attuative e integrative del Modello, atte a garantire un efficace e adeguato sistema di organizzazione, gestione e controllo preventivo, tutte le procedure e i protocolli operativi e gestionali *pro tempore* vigenti nella Società aventi rilevanza ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/2001, in particolare tutti i documenti organizzativi, gestionali o di carattere procedurale della Società che hanno lo scopo di disciplinare lo svolgimento dei processi, definendo, per ciascuna fase di sviluppo delle attività, i ruoli, le responsabilità, la tempistica e le modalità operative di attuazione e di controllo definendo, quando necessario, anche quali materiali/apparecchiature/documenti utilizzare e le modalità di registrazione dei risultati (di seguito anche "Procedure Operative").

Per rendere il Modello maggiormente efficace, dette Procedure Operative, pur facendo parte del Modello, ne costituiscono la parte prontamente variabile, poiché soggetta a continuo monitoraggio e periodico aggiornamento da parte delle Direzioni e degli Uffici aziendali competenti,

fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico, di competenza del CDA in conformità alle disposizioni a seguire.

Anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure adottato da INTERCAR, assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce – del pari - uno strumento sia di prevenzione dei Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano compiuto tali atti illeciti.

In coerenza con quanto sopra, anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure della Società rappresenta un elemento attuativo e integrativo prontamente variabile del Modello.

Tale sistema si fonda sui seguenti principi:

- le deleghe e le procure sono conferite per atto scritto e devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la relativa responsabilità nell'ambito dell'organizzazione;
- ciascuna delega o procura deve essere accettata dal delegato/procuratore per iscritto e riportare una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore, e dei limiti per l'esercizio degli stessi;
- eventuali poteri di spesa previsti nelle deleghe o nelle procure adeguati al ruolo ricoperto;
- non possono essere delegati gli obblighi di cui all'art. 17 del D.lgs. 81/2008.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello integrano e completano il contenuto precettivo delle citate Procedure Operative.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo delle Procedure Operative.

4. DESTINATARI DEL MODELLO.

Le norme del presente Modello sono rivolte ai Dipendenti, agli amministratori, ai sindaci e - sulla base di specifiche clausole contrattuali e/o disposizioni del Modello - ai Consulenti, ai Collaboratori, ai Fornitori e a tutti quelli che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con INTERCAR e operano in collaborazione con essa per il perseguimento degli obiettivi aziendali (di seguito anche i "Destinatari").

Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano, altresì, a chi eventualmente esercita, anche in via di fatto, funzioni di direzione e coordinamento della Società, nonché agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti delle altre società del Gruppo OMR che eventualmente svolgono un servizio per conto o nell'interesse della Società (di seguito anch'essi "Destinatari").

In forza di espresse clausole contrattuali, possono altresì essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello anche gli eventuali partner della Società (anche sotto forma di associazione temporanea d'impresе, nonché di joint-venture).

5. ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il Consiglio di Amministrazione istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") che deve presentare i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto, l'Organismo è dotato di «*autonomi poteri d'iniziativa e controllo*».

A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'ODV gode d'autonomia patrimoniale, essendo dotato di adeguato budget da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

b) Professionalità.

L'ODV deve essere professionalmente capace e affidabile.

In particolare, per professionalità s'intende che i membri dell'ODV devono essere in possesso di specifiche capacità professionali, che variano dalle competenze di natura giuridica (societaria, penale, civile e amministrativa), a quelle di natura contabile, di *risk management* e *compliance* aziendale, nonché di natura organizzativa, a cui si aggiungono anche quelle in materia antiinfortunistica e sicurezza sul lavoro.

L'ODV deve in ogni caso disporre di tutte le cognizioni tecniche necessarie all'espletamento, con la massima efficacia, delle funzioni affidate.

A tal fine, l'ODV si può avvalere anche di competenze tecniche esterne.

c) Continuità di azione.

L'ODV deve esercitare con continuità i propri poteri, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice e del Modello, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

5.1. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei criteri stabiliti dal presente Modello e dal Decreto, nomina e revoca l'Organismo di Vigilanza e il suo Presidente, determinandone (per i membri non appartenenti alla Società o al Gruppo OMR) i relativi compensi.

In ogni caso, non può essere eletto membro dell'ODV e, se nominato, decade immediatamente, chi si trova in una delle cause d'ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 c.c.

I membri dell'ODV rilasciano dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni di cui all'art. 2382 c.c.

La revoca dei singoli membri può essere disposta, in qualsiasi momento, per giusta causa e, in particolare, nel caso di grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello, ovvero a seguito di risoluzione del rapporto di dipendenza con la Società o col Gruppo OMR.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nella prima riunione utile. Nel frattempo, l'ODV garantisce comunque la propria continuità d'azione.

L'ODV è composto da tre membri. Al Presidente possono essere delegate specifiche funzioni.

I membri dell'ODV durano in carica tre anni e possono essere rinominati. I membri dell'ODV restano in ogni caso in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.

I membri dell'ODV sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'ODV si riunisce almeno quattro volte all'anno e comunque ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente o da due dei suoi membri. L'ODV si riunisce, inoltre, almeno una volta l'anno congiuntamente con il Collegio Sindacale e col soggetto incaricato della revisione legale.

Le riunioni possono avvenire anche con alcuni ovvero tutti i membri collegati in tele o video conferenza.

La convocazione è predisposta dal Presidente e inviata a mezzo posta elettronica, sms o WhatsApp, almeno tre giorni lavorativi prima della data stabilita per la riunione. In casi di urgenza, tali termini sono ridotti a un giorno. Nella riunione può essere direttamente fissata la data della riunione successiva e, per i presenti, tale determinazione vale come convocazione.

Le riunioni dell'ODV sono valide con la presenza di almeno due dei suoi membri, purché uno dei due presenti sia il Presidente. Nelle votazioni, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Di ogni riunione è redatto verbale, conservato in specifico raccoglitore a cura dello stesso ODV.

La riunione dell'ODV è in ogni caso valida anche senza convocazione là dove siano presenti tutti i componenti.

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono essere così schematizzate:

- a)** vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b)** disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti non conformi;
- c)** mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività e funzionalità del Modello;
- d)** aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui gli esiti delle attività espletate e le analisi operate - ivi compresa l'analisi delle informazioni ricevute ai sensi del presente Modello- rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso presentazione di proposte di adeguamento agli organi/funzioni aziendali competenti;
- e)** verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- f)** individuazione di ulteriori attività a rischio rispetto a quelle indicate nel Modello, che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività di INTERCAR, possono essere ricomprese nel novero delle Attività sensibili.

Al fine di consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, l'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

All'ODV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di INTERCAR.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, al fine di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è titolare dei seguenti poteri d'iniziativa e controllo, che esercita avvalendosi del supporto e della cooperazione delle Direzioni e degli Uffici aziendali interni della Società:

- svolge periodica attività ispettiva, anche a sorpresa, tenendo conto del grado di rischio delle Attività sensibili di INTERCAR;
- effettua periodicamente verifiche, anche a sorpresa, mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- accede a tutte le informazioni e documenti concernenti in particolare le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.

Di ogni verifica l'ODV redige adeguata relazione nel verbale di seduta.

L'ODV invia il verbale di seduta all'Amministratore delegato, al Collegio sindacale, al Presidente del CDA della controllante NUOVA TECNODELTA SPA e, eventualmente anche in stralcio, ai soggetti che l'Organismo di volta in volta ritiene debbano essere interessati dal contenuto del verbale medesimo.

Flussi informativi.

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni notizia relativa alla commissione o alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto acquisita direttamente e in ragione del rapporto di lavoro.

È fatto altresì obbligo di segnalare all'ODV ogni eventuali istruzioni ricevute ovvero situazioni interne alla Società contrastanti con la legge, il Modello, il contenuto dei contratti di lavoro, le Procedure Operative o il Codice Etico.

Tali segnalazioni di condotte illecite e/o illegittime oltre che derivare da una conoscenza diretta del fatto nel corso del proprio lavoro, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e indicare l'identità del segnalante.

A tali fini, in conformità alle disposizioni di cui alla legge 179/2007 e alla Direttiva U.E. 2019/1937, nonché nel rispetto della normativa sulla privacy, è istituito il seguente canale di segnalazione odv@intercar.org.

Fermo restando quanto sopra, ogni notizia relativa alla commissione o alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto può essere segnalata all'ODV anche per posta ordinaria.

Dette segnalazioni sono raccolte e archiviate riservatamente, sin dalla ricezione e in ogni fase successiva.

Al riguardo, l'ODV, fatte salve le richieste provenienti dall'autorità giudiziaria o dalle PP.AA competenti: **(i)** può rivelare l'identità del segnalante solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, **(ii)** separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra 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.

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto nel successivo articolo, restano in ogni caso salvi i diritti risarcitori di INTERCAR e/o delle persone segnalate in caso di calunnia o diffamazione o altre ipotesi comportanti danni ex art. 2043 del codice civile.

Eventuali segnalazioni riguardanti la condotta dell'Organismo di Vigilanza devono essere inoltrate al Collegio sindacale.

Fatto salvo quanto specificamente previsto della Parte Speciale in tema di flussi (periodici e non) verso l'ODV, devono invece essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, sempre all'indirizzo mail odv@intercar.org le seguenti informazioni:

- sostituzione o modifica delle Procedure Operative;
- eventuali difformità fra le prescrizioni contenute nel Modello e quelle inserite nelle Procedure Operative;
- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità appartenente alla P.A., dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- sanzioni disciplinari irrogate per violazione del Modello, del Codice Etico o delle Procedure Operative rilevanti ai fini del Decreto;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni sua successiva modifica;
- violazioni o tentativi di violazione del sistema IT o dei dati personali di cui INTERCAR è titolare.

L'ODV indirizza una volta l'anno al CDA una relazione sull'attività svolta, col rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali.

Nessun comportamento illecito o comunque in violazione delle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico nonché delle Procedure Operative può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto compiuto nell'asserito "interesse" o "vantaggio" della Società o del Gruppo OMR.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dalle Procedure Operative sono adottate dalla Società indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

Sono altresì sanzionati gli atti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si sia compiuta o l'evento non si sia verificato.

I provvedimenti disciplinari possono essere adottati anche su segnalazione o richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la singola violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Nella determinazione delle sanzioni si terrà altresì conto: dell'elemento soggettivo della condotta - dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto - e dell'eventuale partecipazione di più soggetti nella violazione.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e ai CCNL di categoria *pro tempore* vigenti in INTERCAR.

Se la violazione riguarda i dirigenti, alle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL di categoria *pro tempore* vigente in INTERCAR può seguire l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Per il Personale dirigente sono da considerarsi sanzionabili, in particolare:

- l'omessa vigilanza sul personale gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali ai processi operativi a rischio di reato;
- l'omessa segnalazione di mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto.

Se la violazione è compiuta da Amministratori, Sindaci o membri dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione adotta nei confronti dei responsabili le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile, ivi incluse le disposizioni del presente Modello.

La violazione delle regole indicate nel presente MOG, nelle Procedure Operative e nel Codice Etico, compiuta da chi, anche in via di fatto, esercita funzioni di direzione e coordinamento sulla Società, nonché da amministratori, dirigenti e dipendenti delle altre società del Gruppo OMR che svolgono un servizio per conto o nell'interesse della Società, è invece sanzionata dalle società cui essi appartengono in base alle norme dei MOG ivi vigenti.

Nei confronti soggetti esterni, in particolare di Consulenti, Collaboratori e Fornitori, che pongano in essere comportamenti in violazione delle disposizioni di cui al presente MOG, del Codice Etico o delle Procedure Operative, si potrà dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per l'inserimento o meno di tali clausole contrattuali - comportanti la risoluzione del rapporto contrattuale o altri provvedimenti - si terrà comunque conto: del rapporto consolidato negli anni, in particolare là dove tale rapporto abbia dimostrato l'adesione e l'attenzione della controparte al rispetto dei valori etici e comportamentali condivisi; del prestigio e della notorietà della controparte; del fatto che il soggetto esterno operi o meno in un ambito caratterizzato da Attività sensibili così come individuate dal presente Modello; del carattere occasionale o meno della prestazione.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO.

Ai fini dell'efficacia del Modello, INTERCAR ne garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello.

Ai medesimi fini INTERCAR predispone comunque per il proprio personale un'adeguata opera di formazione parimenti in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

Gli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza con le opportune modalità, tenendo conto della qualifica e delle funzioni dei destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

Ai Dipendenti è consegnato almeno il Codice Etico.

Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati integralmente nella sezione intranet aziendale e - con alcune eventuali limitazioni con riferimento alle Parti Speciali del MOG - nel sito web della

Società (www.intercar.org) e sul sito web del Gruppo OMR (www.omrautomotive.com).

Essi sono altresì affissi in luogo accessibile ai Dipendenti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970.

8. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Il Consiglio di Amministrazione di INTERCAR, salvo quanto di seguito previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello e del Codice Etico e dell'Elenco dei Reati.

Al fine di garantire la costante efficacia e adeguatezza operativa dell'intero sistema di prevenzione adottato, le Procedure Operative, così come specificato nel paragrafo 3 della presente Parte Generale, sono adottate e modificate dalla Società sulla base della ripartizione delle competenze pro tempore vigente.

I soggetti così individuati, adeguano inoltre tempestivamente le procedure di propria competenza là dove siano segnalate dall'ODV criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Il Consiglio di Amministrazione, d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, adegua il Modello qualora siano individuate criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Le modifiche del Modello e dei relativi Allegati, del Codice Etico e dell'Elenco dei Reati, necessitate da mero aggiornamento normativo, da mero aggiornamento/modifica/aggiunta di Procedure Operative richiamate o da richiamarsi nel Modello, da mero cambiamento di nomenclatura o redazionale/grafico ovvero da circostanze che in ogni caso non ne comportino la revisione sostanziale attesa l'invarianza dei gradi di rischio di commissione dei Reati presenti nella Società, possono essere adottate dall'Amministratore delegato, d'iniziativa o su richiesta dell'ODV.

Di ogni modifica deve essere comunque informato l'Organismo di Vigilanza.