

MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

[ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*"]

VERSIONE	APPROVAZIONE DEL CDA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO/MODIFICA
0	8.05.2015	Prima emissione
1	30.11.2021	Revisione generale ed estensione ai reati tributari ed ai reati di contrabbando
2	4.12.2023	Aggiornamento al D.lgs. 24/2023- Whistleblowing

SOMMARIO

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	5
PARTE GENERALE.....	7
SEZIONE I	7
IL D.LGS. N. 231/2001	7
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	7
2. Le sanzioni comminate dal Decreto	10
3. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	11
4. Le Linee Guida di Confindustria e CO.SO REPORT 1	12
SEZIONE II	14
AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO.....	14
1. Il sistema in linea generale	14
2. Il sistema di deleghe e procure	14
3. I processi strumentali cd. di provvista	15
4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento	16
5. (Segue) I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: clausole contrattuali	16
6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento	17
SEZIONE III	18
L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	18
1. Organismo di Vigilanza	18
2. Durata in carica, decadenza e revoca.....	18
3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	21
5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	21
6. Raccolta e conservazione delle informazioni	23
SEZIONE IV	24
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	24
1. Premesse.....	24
2. La comunicazione iniziale	24
3. La formazione.....	24
SEZIONE V	26
IL SISTEMA SANZIONATORIO	26
1. Premessa	26
2. Sanzioni per il personale dipendente.....	26
3. Sanzioni per i lavoratori con la qualifica di Dirigenti	28

4.	Misure nei confronti degli apicali	29
5.	Misure nei confronti degli Amministratori.....	29
6.	Misure nei confronti dell’OdV	29
7.	Misure nei confronti di eventuali Società di Service, dei Consulenti e dei Partners	29
PARTE SPECIALE		30
SEZIONE I		30
IL MODELLO DI MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A.		30
1.	La Società e la sua attività	30
2.	L’adozione del Modello e le successive modifiche	31
3.	Elementi fondamentali del modello	31
4.	Codice Etico	32
5.	Il Whistleblowing.....	32
6.	Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi.....	34
7.	Sistema di controllo interno alla Società	35
SEZIONE II		36
1.	REATI PRESUPPOSTO.....	36
2.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	37
3.	CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	37
SEZIONE III		40
LE PARTI SPECIALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI		40
1.	DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.Lgs. 231/2001)	40
2.	REATI INFORMATICI.....	54
3.	REATI SOCIETARI	66
4.	DELITTI DI CRIMINALITA’ ORGANIZZATA	78
5.	REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI CON VIOLAZIONE DELLE NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO.....	84
6.	DELITTI DI CONTRAFFAZIONE - DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE	93
7.	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO	102
8.	REATI TRIBUTARI	110
9.	REATI AMBIENTALI	119
10.	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	128
11.	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	131
12.	REATI DI RAZZISMO ED XENOFobia	134
13.	REATI DI CONTRABBANDO	137
ALLEGATO 1 – CODICE ETICO		142

ALLEGATO 2 - PROTOCOLLI DI PREVENZIONE E GESTIONE	153
PT 01 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione	153
PT 02 – Partecipazione a procedure ad evidenza pubblica	162
PT 03 - Finanziamenti pubblici.....	166
PT 04 - Contenzioso	169
PT 05 - Selezione, assunzione e gestione del personale.....	171
Allegato PT 05-Scheda di selezione risorse umane	174
PT 06 –Rimborsi spese al personale	175
PT 07 –Spese di rappresentanza e omaggi.....	177
PT 08 – Acquisti	178
PT 09 - Ciclo Attivo	182
PT 10 - Risorse finanziarie	187
PT 11 - Sistema Informativo	189
PT 12 - Bilancio e dichiarazioni fiscali	193
PT 13 – Gestione dei rapporti con i soci, il Collegio sindacale e la Società di revisione contabile.....	197
PT 14 – Operazioni relative al capitale sociale e adempimenti societari	199
PT 15 - Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.....	201
PT 16 – Tutela dell’ambiente.....	209
PT 17 – Dogana	218
ALLEGATO 3 - REATI PRESUPPOSTO	220
ALLEGATO 4 – ORGANIGRAMMA.....	269

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- “Codice Etico”: codice etico adottato da MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A.;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partners, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A.;
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. (compresi i Dirigenti);
- “Partners”: controparti contrattuali di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. quali, ad es., fornitori, agenti, partners commerciali, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con i quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Società”: MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. o anche “MSI”;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, e approvate dal Ministero di Giustizia il 21/07/2014;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria, esempi ne sono le riduzioni di capitale, le fusioni, le scissioni, le operazioni sulle azioni della società controllante, i conferimenti, le restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. e i soci;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

- "Reato" o "Reati": il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- "Regole e Principi Generali": le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- "Delega": quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative;
- "Procura": il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;
- "Whistleblowing": qualsiasi segnalazione, *ex art. 6, comma 2-bis, lett. a)* del D.Lgs. 231/01, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, effettuate dai soggetti e nelle modalità indicate dalla norma;

PARTE GENERALE

SEZIONE I

IL D.LGS. N. 231/2001

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/01);
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 D.Lgs. 231/01);
- Alcune fattispecie di reati in materia societaria e il delitto di corruzione tra privati (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01);
- Reati connessi a "delitti" contro la personalità individuale (artt. 25-*quater* 1 e 25-*quinquies* D.Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/01);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati transazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive ed Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexdecies* D.Lgs. 231/01).

La disciplina intende aggiungere alla responsabilità penale della persona fisica, una responsabilità capace di coinvolgere l'insieme delle persone che fanno capo all'organizzazione dell'ente, distinta da quella degli individui che la compongono: in tal senso si può affermare che la ragione giuridica della responsabilità amministrativa dell'ente è da ricondurre alla c.d. "colpa di organizzazione", ascrivibile all'ente stesso per il reato commesso da un soggetto apicale o da un suo collaboratore "nel suo interesse o a suo vantaggio" come indicato nella normativa.

L'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, infatti, che l'ente sia responsabile per i reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" da persone che rivestano il ruolo di soggetti in posizione apicale all'interno dell'ente ovvero da soggetti subalterni ai primi.

È importante evidenziare che in base al soggetto che consuma la fattispecie di reato presupposto, muta la disciplina, sia con riferimento all'accertamento dei requisiti della condotta rilevante ex D. Lgs. 231/01, sia con riferimento al profilo di esenzione della responsabilità e di efficacia (a fini di esenzione) del Modello sotto il profilo dell'onere della prova.

Soggetti apicali: secondo la previsione della lett. a) dell'art. 5 citato, devono intendersi 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 "persone che esercitino anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso".

Si ritiene di considerare rientranti nella categoria degli "apicali":

- i rappresentanti ex lege (cd. rappresentanza organica) e i rappresentanti muniti di procura (cd. rappresentanza volontaria);
- gli amministratori, delegati e non, anche se dipendenti della Società;
- i direttori generali;

- i soggetti delegati (ad esempio per lo svolgimento delle funzioni in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 16 D. Lgs. n. 81/2008) sempre che assumano, in concreto, un pieno ed effettivo potere decisionale ed organizzativo.

Soggetti subalterni: ex art. 5, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001 debbono intendersi – le “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza” dei c.d. soggetti “apicali”.

Come anticipato, il D. Lgs. 231/2001 prevede una diversa disciplina in termini di inversione dell’onere probatorio in relazione all’efficacia esimente del modello di organizzazione e gestione, a seconda che la responsabilità amministrativa dell’ente dipenda da un reato commesso da un soggetto “apicale” o da un reato commesso da un “sottoposto”.

L’ente non risponderà del **reato commesso da soggetti in posizione apicale** se prova:

- a) di aver costituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento;
- b) che non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo;
- c) di aver adottato e attuato, prima della commissione dei fatti, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- d) che l’agente ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione.

Viceversa, nel caso di **reato-presupposto commesso da soggetti sottoposti** all’altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell’ente è accertabile se vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: inosservanza che è esclusa se l’ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati ai quali il decreto legislativo si riferisce.

Appare evidente che nel caso di reato consumato dalla figura apicale l’onere probatorio incombe sull’ente (inversione dell’onere della prova); incombe, invece, sull’Autorità Giudiziaria nell’ipotesi di commissione di reato da parte di un sottoposto.

Ai fini della responsabilità dell’ente non è sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, cioè nei limiti dell’accertamento che il fatto costituente reato (presupposto) sia stato commesso nell’interesse ed a vantaggio dell’ente, ma è necessario che esso derivi almeno da **una colpa di organizzazione**, quando non costituisca addirittura l’espressione di una precisa politica aziendale.

Ne consegue che, se all’ente non è imputabile alcuna colpa, esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tal fine la disciplina dispone che, in tutti i casi, la colpa dell’organizzazione, e di conseguenza la responsabilità dell’ente, è esclusa se, prima della commissione del reato, l’ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha nominato un Organismo di Vigilanza.

Dal punto di vista processuale, la responsabilità dell’ente verrà accertata nell’ambito dello stesso processo penale in cui si accerta la responsabilità del soggetto che ha consumato il reato presupposto, ma le posizioni processuali saranno totalmente indipendenti, per cui l’ente potrà essere riconosciuto

responsabile anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile ovvero il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

È rilevante evidenziare che l'eventuale reato presupposto – in relazione alla sola responsabilità dell'Ente – non soggiace alla normale disciplina in tema di prescrizione dei reati.

2. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Quando l'ente viene ritenuto responsabile è sempre applicata una sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote: l'importo di una quota va da un minimo di 258 € ad un massimo di 1.549 €.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 quote né superiore a 1000 quote.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare - nel corso delle indagini, quando sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sia il concreto pericolo, desumibile da fondati e specifici elementi di fatto, di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si sta procedendo all'accertamento della responsabilità - sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del citato Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

3. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

Come già sopra rilevato, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'**efficacia** del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva **attuazione** del modello di organizzazione, gestione e controllo il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. Le Linee Guida di Confindustria e CO.SO REPORT 1

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001".

Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di reati presupposto; l'ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria che individuano alcuni concetti di rilievo, nella costruzione dei Modelli, che possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i **reati "dolosi"** sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i **reati "colposi"** sono:

- codice etico;
- struttura organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio per la sicurezza.

Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- ❖ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ❖ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ❖ documentazione dei controlli;

E' inoltre richiesto:

- ✓ Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- ✓ Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - ❖ autonomia e indipendenza;
 - ❖ professionalità;
 - ❖ continuità di azione.
- ✓ Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.
- ✓ Possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
 - ❖ in ogni controllata deve essere istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
 - ❖ l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
 - ❖ i collaboratori dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumono la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza di un consulente esterno.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

La Società nella costruzione del presente Modello, e precisamente nell'individuazione dei controlli indicati nei Protocolli di prevenzione e gestione (Allegato 2 al Modello), si è altresì ispirata alle linee guida internazionali del CO.SO REPORT I.

Il documento CoSO (I) tratta del miglior metodo per costruire un adeguato ed efficiente sistema di controllo interno per la gestione dei rischi aziendali.

Il Documento esemplifica le cinque componenti del controllo interno:

- 1) ambiente di controllo;
- 2) valutazione dei rischi;
- 3) attività di controllo;
- 4) informazione e comunicazione;
- 5) monitoraggio.

In merito, si rileva come le interviste svolte ai Key Officer (confluite nelle relative schede) - sulla base delle quali sono stati elaborati il documento di "Risk Assessment & Gap Analysis" ed il presente Modello Organizzativo – siano state eseguite proprio tenendo conto delle componenti appena sopra descritte; a dette schede e documenti si rinvia per un maggior approfondimento.

SEZIONE II

AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

1. Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico ed alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.

2. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di **deleghe**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - ✓ i poteri del delegato, e
 - ✓ il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget* e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3. I processi strumentali cd. di provvista

I Processi di Provvista sono quei processi di supporto alle attività di *business*, attraverso i quali in maniera diretta o indiretta, si possono eventualmente realizzare le condizioni per la commissione dei Reati.

Sono stati individuati alcuni processi aziendali rilevanti che trovano nell'ambito del Sistema di controllo interno della Società la loro regolamentazione.

Si tratta, in particolare, dei seguenti processi:

- Gestione dei rapporti con funzionari pubblici;
- ACQUISTI: Selezione fornitori/consulenti, negoziazione e stipula dei relativi contratti per gli approvvigionamenti di beni e servizi accessori);

- VENDITE: gestione diretta di offerte, negoziazione e stipula di contratti con soggetti privati e soggetti pubblici;
- Gestione delle risorse finanziarie: ciclo passivo a ciclo attivo;
- Selezione e assunzione del personale e gestione amministrativa del personale;
- Gestione delle risorse informatiche (e GDPR).

4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato, devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico di MODEL SYSTEM ITALIA, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

Le Società di Service, i consulenti, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione e costi;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e, nel caso di deroga, gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati; in ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale; tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

5. (Segue) I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: clausole contrattuali

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.Lgs. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o *partnership*); tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice di comportamento e Modello;

- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello, al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l’impegno, per società di service/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell’esercizio delle proprie attività.

6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazioni a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l’esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato. Fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate.

SEZIONE III

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

1. Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico.

2. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza può restare in carica anche tre esercizi ed è rieleggibile. Esso è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è 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.

L'OdV che abbia un rapporto di lavoro subordinato con la Società decade automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, l'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, l'OdV revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il *management* aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management : a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partners che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legal per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole *standard* dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management*, coordinandosi con la funzione Amministrazione, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- coordinarsi con la funzione Amministrazione per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha assegnato all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza concorra nel compimento di taluni reati presupposto, al ricorrere dei requisiti prescritti dalla disciplina penalistica, l'Organismo risponderà a titolo di concorso nel reato.

4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso il Presidente del CdA, ai quali l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la seconda, su base annuale, verso il Consiglio di Amministrazione con un rapporto scritto.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari, ovvero al Cda ed al Collegio sindacale, il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Presidente del CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato odv@modelsystemitalia.it.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Su tale punto, si rinvia al paragrafo sulla disciplina del Whistleblowing ed alla procedura adottata dalla Società in ossequio al nuovo D.Lgs. 24/2023..

In ogni caso, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nell'ambito del "Sistema Disciplinare";
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'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;
- la segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato;
- eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti;
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - ❖ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
 - ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - ❖ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
 - ❖ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - ❖ l'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
 - ❖ eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
 - ❖ ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
 - ❖ verbali e rapporti di audit di terza parte;

- ❖ informazioni relative alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.).

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai membri del CdA.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti o delle concessioni dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice Etico con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- i verbali e i rapporti degli *audit* di terza parte;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, AIA, formulari, etc.).

SEZIONE IV

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

1. Premesse

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è stata comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è svolta in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, devono essere garantiti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- Apicali, Odv e degli Organi Sociali;
- Dipendenti che operano in aree sensibili;
- Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

4. Informazione ai Consulenti ed ai Partners

I Consulenti ed i Partners devono essere informati del contenuto del Modello di MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A., a cui il loro comportamento deve conformarsi.

SEZIONE V

IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione da parte dei Destinatari delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In ogni caso la Corte Costituzionale con sent. n. 220/1995 ha statuito che l'esercizio del potere disciplinare riferito allo svolgimento di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ovvero di lavoro autonomo e professionale deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato (formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento)

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

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi compresi protocolli, procedure o altre istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, rimesso alla Funzione e/o agli organi sociali competenti.

2. Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale Dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del Dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte (Codice Etico, Protocolli di prevenzione, eccetera), costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un Dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Al personale Dipendente (salvo specifiche eccezioni e differenze specificamente illustrate) possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo o rimprovero scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Licenziamento;
- f) Risoluzione del contratto di lavoro.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il Dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria, il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;

- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento o della risoluzione del contratto di lavoro il Dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà in ogni caso adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del Dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale Dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

3. Sanzioni per i lavoratori con la qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Sospensione dal lavoro;
- b) Licenziamento.

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.

4. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda 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 sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente i Soci, affinché provvedano a promuovere le conseguenti iniziative, oppure il Collegio sindacale a che provveda ai sensi dell'art. 2409 c.c. (ad esempio, nel caso in cui gli amministratori coincidano con i soci della società).

6. Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra gli Amministratori informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7. Misure nei confronti di eventuali Società di Service, dei Consulenti e dei Partners

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partners delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o la commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

PARTE SPECIALE

SEZIONE I

IL MODELLO DI MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A.

1. La Società e la sua attività

MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. intende, con l'adozione del presente Modello, rafforzare i propri presidi di organizzazione e controllo interno, con specifico riferimento alla disciplina dettata dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 sensibilizzando i destinatari del Modello a comportamenti virtuosi e trasparenti, atti a prevenire il rischio di consumazione dei reati previsti dal Decreto medesimo.

MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. ha la propria sede legale e lo stabilimento produttivo in Italia (Ponzano Veneto) e opera principalmente nella progettazione, produzione, vendita e commercio, sia all'ingrosso che al minuto, installazione, manutenzione, assistenza post vendita, in Italia e all'Estero, di frangisole, avvolgibili metallici, protezioni solari e tende a rullo secondo elevati standard qualitativi, regolarmente aggiornati e certificati.

La sede legale ed operativa della società si trova a Ponzano Veneto (TV), in Via Postioma 56. La società utilizza altresì un deposito vicino, sito nel medesimo comune in Via Postioma 54/A.

La società ha per oggetto sociale, in particolare, le attività di progettazione, produzione, commercializzazione, installazione e assistenza post vendita dei seguenti prodotti destinati sia al mercato interno sia a quello estero, sia per la grande architettura che per quella più ridotta come dimensioni :

- Frangisoli
- Avvolgibili in alluminio
- Schermature solari
- Tende Tecniche per interno ed esterno
- Sistemi di regolazione e controllo della luce per grandi opere (cantieristica / prodotti speciali).

A tale fine si rappresenta che l'attività industriale è suddivisa in sei divisioni operative:

- divisione ricerca e sviluppo;
- divisione tecnica;
- divisione acquisti;
- divisione produttiva;
- divisione commerciale;
- divisione amministrativa.

La società è presente sul territorio nazionale ed estero con una rete capillare di agenti, tramite i quali fornisce servizi di consulenza intesi alla ricerca della migliore soluzione tecnica e di prodotto in relazione alle esigenze dei propri clienti, finalizzata alla successiva fornitura e posa in opera del medesimo.

La Società risulta in possesso di certificazione conforme ai requisiti della norma per il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015. La Direzione esamina almeno una volta l'anno il Sistema di Gestione della Qualità, per assicurarsi della sua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

La società, attesa l'operatività, altresì, nell'ambito pubblicistico, mediante partecipazione a gare d'appalto, si è, inoltre, dotata di certificazione SOA, ovvero di attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici rilasciata ex DPR 207/2010 (regolamento di attuazione al Codice Appalti D.lgs 163/2006 e s.m.i.).

L'assetto organizzativo di cui si è dotata la società MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. permette di individuare chiaramente le sue principali funzioni, con relative attività svolte e conseguenti responsabilità.

2. L'adozione del Modello e le successive modifiche

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha quindi approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, la presente versione del Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di gestione aziendale e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- promuovere l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, e, più in generale, per l'intero Consiglio di Amministrazione, per i Dirigenti e, in ogni caso, per tutti coloro che rivestono, in MODEL SYSTEM ITALIA, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), nonché per i dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha infatti approvato il presente Modello impegnandosi ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso. Contestualmente all'approvazione della prima versione del modello ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3. Elementi fondamentali del modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da MODEL SYSTEM ITALIA S.P.A. nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- un'attività di individuazione dei processi e delle attività a rischio di commissione del reato (processi e attività "sensibili") - nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le occasioni, le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi, degli specifici standard di controllo e delle eventuali azioni correttive da attuare, formalizzata anche nel documento denominato "Rapporto di Risk Assessment & Gap Analysis";
- la descrizione di specifiche misure di prevenzione dei reati poste a presidio delle attività e dei processi sensibili, formalizzata nelle sezioni di Parte speciale dedicate a ciascuna delle macro-categorie di reato, declinate nel Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001, risultate rilevanti nella realtà aziendale, che rinvia ai Protocolli di Prevenzione e Gestione di cui all'Allegato II;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

In sintesi, il Modello si compone di:

- parte generale;
- parte speciale per la prevenzione dei reati;
- Allegato I-Codice Etico;
- Allegato II- Protocolli di Prevenzione e Gestione;
- Allegato III-Reati presupposto;
- Allegato IV-Organigramma.

4. Codice Etico

La Società, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, con delibera ha adottato il Codice Etico, anche facendo riferimento alle "Linee Guida", con il quale si è inteso affermare l'impegno ad attuare, in maniera coerente, le più alte norme etiche e giuridiche.

Il Codice Etico - allegato 1 al presente Modello Organizzativo - sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico afferma comunque principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo dunque un elemento ad esso complementare.

5. Il Whistleblowing

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione*

delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Per "whistleblowing" si intende, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/01, qualsiasi segnalazione circostanziata riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Oggetto della segnalazione può dunque essere uno qualunque dei reati indicati nella parte speciale del seguente Modello nonché reati per violazioni contro gli interessi finanziari dell'UE.

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023 i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società (i cc.dd. Organi Sociali, es. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l'istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell'apposita procedura adottata dalla Società.

Orbene, come già rilevato al paragrafo 5 della Sezione III della Parte Generale, il Destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere inviate a questo secondo le modalità indicate nell'apposita Procedura adottata dalla Società, a cui, comunque, si rinvia:

Ebbene, colui che volesse effettuare una segnalazione potrà presentarla:

- in forma orale, la persona segnalante potrà richiedere all'Organismo di Vigilanza, Responsabile delle Segnalazioni, un incontro a mezzo e-mail, all'indirizzo segnalazioni@studioscorza.com;
- in forma scritta con le seguenti modalità:
 - all'indirizzo di posta elettronica ordinaria segnalazioni@studioscorza.com. A tal fine, il segnalante che sia anche lavoratore subordinato/collaboratore della Società, non dovrà utilizzare l'account e-mail aziendale, bensì un indirizzo di posta elettronica ordinaria privato;

- a mezzo del servizio postale con comunicazione da inviare, a mezzo RR, all’Organismo di Vigilanza, presso lo studio di quest’ultima, sito in Viale Verdi n. 32-36, 31100 - Treviso (TV).

Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l’applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte.

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, è costituito da:

- tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Il sistema disciplinare di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

6. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell’ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una analisi dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile e del contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

Nell’ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa.

Successivamente, la Società ha proceduto all’individuazione delle attività e dei processi a rischio di commissione del reato, nonché delle attività e dei processi nell’ambito dei quali possono essere realizzate condotte strumentali/funzionali alla commissione degli illeciti, sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Per ogni attività e processo sensibile sono stati altresì individuati ed analizzati, dal punto di vista documentale, gli elementi e i sistemi di controllo già implementati dalla Società, al fine di valutare l’idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l’esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in un documento descrittivo di sintesi, denominato “Rapporto di Risk Assessment & Gap Analysis”, che illustra nel dettaglio i profili di rischio relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

Il “Rapporto di Risk Assessment & Gap Analysis” è custodito dalla Direzione, che ne cura l’archiviazione, rendendolo disponibile – per eventuale consultazione – ad Amministratori, all’Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

Per un maggior dettaglio delle attività e dei processi "sensibili", delle Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte e dei presidi di controllo in essere presso la Società, si rinvia all'esame della "Rapporto di Risk Assessment & Gap Analysis" e delle schede delle interviste rivolte ai Key Officer, in cui sono analizzati i processi aziendali rilevanti sotto il profilo 231.

7. Sistema di controllo interno alla Società

Come sopra evidenziato, nella predisposizione del Modello e sulla base dei Processi aziendali risultati Sensibili, la Società ha riesaminato gli elementi e i sistemi di controllo in essere al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

In generale, il sistema di controllo esistente, che coinvolge ogni settore dell'attività sociale, è risultato in grado di garantire – attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo – un opportuno livello di *compliance* normativa.

In particolare, le componenti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure, che è in corso di definizione, che garantirà coerenza tra l'attribuzione formale dei poteri e il sistema organizzativo e gestionale adottato dalla Società, anche attraverso la segregazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio;
- l'adozione di procedure gestionali e operative (Certificazione Qualità ISO 9001:2015; Procedure semplificate Sistema Gestione Sicurezza sul lavoro di cui al D.M. 2014; procedure sulla redazione del bilancio e sulla gestione delle risorse finanziarie) a copertura di tutte le attività e i processi aziendali, ivi compresi quelli ritenuti rilevanti in ambito 231;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*.

SEZIONE II

1. REATI PRESUPPOSTO

All'esito dell'analisi della realtà operativa della Società sono emerse, quali categorie di reati-presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società, le seguenti:

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione: 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); Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter) e Reati transnazionali (art. 10, Legge 10 marzo 2006 n. 146);
4. Reati societari (Art. 25 ter);
5. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (Art. 25 septies);
6. Delitti di contraffazione-Delitti contro l'industria ed il commercio-Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-bis, 25 bis.1, 25 novies);
7. Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (Art. 25 octies);
8. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
9. Reati ambientali (Art. 25 undecies);
10. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies);
11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies);
12. Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
13. Contrabbando (Art. 25 sexdecies).

Non sono emerse o sono emerse soltanto in astratto, quali categorie di reato presupposto che potrebbero impegnare la responsabilità della Società, le seguenti:

- Falsità in strumenti e segni di riconoscimento, salvo i reati di cui agli artt. 473 c.p. e 474 c.p. (Art. 25 bis)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1)
- Abusi di mercato (art. 25 sexies)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies);
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse (Art. 25 quaterdecies).

Per ciascuna delle categorie di reati-presupposto considerate rilevanti per la Società, sono state individuate nei paragrafi seguenti le attività a rischio nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che venga commesso uno dei reati sopra elencati.

2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

- a) E' vietato porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal Decreto.
- b) È proibito porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate al punto a), possano potenzialmente diventarlo.
- c) Tutte le attività della Società nelle aree a rischio e le operazioni a rischio si svolgono in conformità alle leggi vigenti e alle disposizioni del Codice Etico nonché seguendo procedure organizzative improntate al principio, ove possibile, della separazione dei ruoli.
- d) Le singole fasi di dette procedure devono rispondere al requisito della tracciabilità così da risultare individuabili, verificabili e trasparenti.
- e) Ogni violazione, deroga o scostamento dalle norme e dai protocolli del presente MOG deve essere segnalata all'OdV con le modalità indicate nel Capitolo "Organismo di Vigilanza".
- f) All'OdV sono forniti tutti i dati, le informazioni e i report menzionati come flussi informativi verso l'OdV alla fine di ciascun paragrafo dell'allegato "Protocolli di Prevenzione e Gestione" del presente MOG.

3. CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio a cui è esposta la Società nello svolgimento delle aree ritenute sensibili alla commissione di reati viene effettuata tenendo conto di:

- probabilità (P) che nello svolgimento di una determinata attività aziendale possa essere commesso un reato. In particolare, per tale parametro si tiene in considerazione la frequenza con cui viene svolta l'attività in una determinata area sensibile, oltre ad eventuali precedenti già verificatisi;
- gravità/impatto (G) delle conseguenze che deriverebbero dalla commissione di un eventuale reato. La valutazione di tale parametro tiene conto, soprattutto delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001. In particolare, si precisa che il livello di impatto/gravità è stato calcolato tenendo conto della sanzione massima prevista dalla norma di riferimento, rapportata al fatturato (o giro d'affari della società). Diverso, invece, è il criterio utilizzato per la valutazione dell'impatto/gravità per i reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- entità del rischio (R), calcolata in base alla probabilità di accadimento e alla gravità delle conseguenze del reato in caso di accadimento ($R = P \times G$);
- fattori di ponderazione del rischio [$f(p)$], in base ai quali l'entità del rischio R è ridotta, con peso diverso in relazione all'importanza del fattore sulla prevenzione del rischio / pericolo. I fattori di ponderazione considerati sono:
 - l'informazione e la formazione del personale;
 - nei casi dei reati ambientali e di quelli in materia di sicurezza sul lavoro: anche l'uso di dispositivi di prevenzione e protezione, oltre a tutto quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 per la salute e sicurezza sul lavoro;
 - la formalizzazione, divulgazione e applicazione di procedure specifiche.

Sulla base della definizione di rischio, possiamo procedere alla sua quantificazione valutando i seguenti parametri:

R: rischio globale;

P: probabilità di accadimento;

G: gravità delle conseguenze;

essendo $R = f(P, G)$, cioè il rischio R si può esprimere come una funzione f di due variabili P e G.

Le variabili P e G possono assumere valori da 1 a 5 in relazione alla probabilità di accadimento e della gravità delle conseguenze, secondo la caratterizzazione di seguito riportata.

Probabilità di accadimento (P)

VALORE P	LIVELLO	SIGNIFICATO
1	Rara	Non si sono mai verificati fatti analoghi L'attività che può essere soggetta a commissione di reato non è mai svolta o è svolta molto raramente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato esistono procedure aziendali documentate e diffuse fra il personale interessato
2	Bassa	Si è già verificato un fatto analogo L'attività che può essere soggetta a commissione di reato è svolta poco frequentemente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato esistono procedure aziendali documentate
3	Media	Si sono già verificati alcuni fatti analoghi L'attività che può essere soggetta a commissione di reato è svolta frequentemente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato non esiste nessuna procedura ma solo prassi aziendali
4	Alta	Si sono già verificati svariati fatti analoghi L'attività che può essere soggetta a commissione di reato è svolta molto frequentemente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato non esiste nessuna procedura documentata o prassi aziendale
5	Molto Alta	Rischio effettivo (esistente, concreto, reale) che l'impresa deve eliminare o neutralizzare sono noti episodi in cui la commissione ha causato danno il pericolo esiste e può trasformarsi in danno con una correlazione diretta rischi con elevato livello di probabilità di impatto che rappresentano un rischio NON accettabile (Molto probabile, Intollerabile, Alto) che l'impresa deve assolutamente eliminare si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

Gravità delle conseguenze (o impatto (G))

VALORE	LIVELLO	IMPATTO SALUTE E SICUREZZA	IMPATTO FINANZIARIO / DA SANZIONE
1	INSIGNIFICANTE	Nessun incidente	Perdite/Costi anche derivanti da sanzioni maggiori fino all'1% del giro d'affari annuale.
2	MINORE	Piccoli incidenti	Perdite/Costi anche derivanti da sanzioni tra l'1% e il 5% del giro d'affari annuale

		(intervento di primo soccorso in loco)	
3	MODERATO	Gravi incidenti	Perdite/Costi anche derivanti da sanzioni tra il 5% e il 10% del giro d'affari annuale
4	RILEVANTE	Incapacità permanente	Perdite/Costi anche derivanti da sanzioni tra il 10% ed il 30% del giro d'affari annuale
5	CATASTROFICO	morte	Perdite/Costi anche derivanti da sanzioni maggiori del 30% del giro d'affari annuale

In termini matematici, la funzione f può essere rappresentata nel modo seguente:

$$R = P \times G$$

Per la valutazione del rischio secondo i criteri sopraesposti si rimanda ad un documento separato.

Diagramma dei rischi

		RISCHIO				
Impatto/Gravità	Catastrofico	5	10	15	20	25
	Rilevante	4	8	12	16	20
	Moderato	3	6	9	12	15
	Minore	2	4	6	8	10
	Insignificante	1	2	3	4	5
		Rara	Bassa	Media	Alta	Molto Alta
Probabilità (Frequenza-vulnerabilità o copertura)						

Raro
Trascurabile
Basso

da 0 a 1

da 1 a 3

da 4 a 6

Medio
Alto

Da 8 a 10

Da 12 a 25