

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**ex D.Lgs. 231/2001 di**

# **MARECO PLASTIC SRL -UNIPERSONALE**

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

## PARTE GENERALE

STORICO DELLE MODIFICHE	
Natura della modifica	
Prima stesura	
APPROVAZIONE	
	Data
Approvato dall' Amministratore Unico	01/10/2020

This document is the property of Mareco Plastic Srl. It must not be stored, reproduced or disclosed to others without written authorization of the Company.

Questo documento è proprietà di Mareco Plastic Srl. Non potrà essere copiato, riprodotto o diffuso a terzi senza la sua autorizzazione.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

## INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>2</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>4</b>
1.1. L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato .....	4
1.2. I presupposti applicativi.....	4
1.3. L'elenco dei reati .....	5
1.4. Le sanzioni previste dal Decreto .....	5
1.5. Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo.....	8
1.6. Delitti tentati .....	10
1.7. Reati commessi all'estero .....	10
<b>2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Evoluzione giurisprudenziale.....	12
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARECO PLASTIC SRL.....</b>	<b>13</b>
3.1. Mareco Plastic Srl .....	14
3.2 La Governance e la struttura organizzativa di Mareco Plastic Srl. ....	14
3.3 Gli strumenti di Governo di Mareco Plastic Srl .....	15
<b>4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI MARECO PLASTIC SRL.....</b>	<b>16</b>
4.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale. ....	17
4.2 La metodologia di Risk Assessment. ....	18
4.3 I Destinatari del Modello.....	19
<b>5. IL CODICE ETICO.....</b>	<b>19</b>
<b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
<b>6.1 NOMINA E REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2 FUNZIONI E POTERI.....</b>	<b>21</b>
<b>6.3 OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV: FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING. ....</b>	<b>23</b>
<b>6.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI. ....</b>	<b>24</b>
<b>6.4 OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV: FLUSSI INFORMATIVI. ....</b>	<b>25</b>
<b>6.5 STATUTO E REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>26</b>
<b>6.6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>26</b>
<b>6.7 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....</b>	<b>26</b>
<b>7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>26</b>

**LA PARTE SPECIALE E ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO (di cui all'elenco qui sotto) SONO DA CONSIDERARSI PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO DI MARECO PLASTIC SRL**

### ALLEGATI

Allegato 1: Codice Etico

Allegato 2: Principi generali di comportamento

Allegato 3: Sistema Disciplinare

Allegato 4: Organigramma aziendale

Allegato 5: Elenco dei reati presupposto rilevanti ex D.Lgs. 231/01

Allegato 6: Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Allegato 7: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
---	--	-------------------------------------

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato

L'adozione del D. Lgs. 231/01 rappresenta l'epilogo di un lungo cammino, svoltosi soprattutto a livello internazionale, volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del consolidato principio *societas delinquere non potest*.

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 delle società è autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica autore del reato e tale ampliamento mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche il patrimonio della società ed in ultima analisi gli interessi dei soci che, fino a questo momento, non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dai proprio dipendenti o amministratori, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Il D.lgs. 231/01 tuttavia prevede la possibilità per la società di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la società adotta un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e l'attività di prevenzione costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

### 1.2. I presupposti applicativi.

Per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale della società qualora:

- 1) la società rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
---	--	-------------------------------------

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

- 2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto;
- 3) il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda;

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

- 4) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società.

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare ex ante, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare ex post.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

### **1.3. L'elenco dei reati**

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità della società è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato dei reati ad oggi previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato 6 del presente Modello.

### **1.4. Le sanzioni previste dal Decreto**

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
---	--	-------------------------------------

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- 4) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Tuttavia le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

#### 1) La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

#### 2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
---	--	-------------------------------------

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- oppure
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- oppure
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
- l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### 3) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'Azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Azienda viene applicata una sanzione interdittiva.

### 4) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Appare opportuno evidenziare, infine, che l'Autorità Giudiziaria può, inoltre, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che *manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato* (art. 54).

## **1.5. Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo**

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

A mente dell'art. 6, comma 1, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Inoltre, a seguito della Legge 179/2017, l'art. 6 espressamente stabilisce che Modelli di cui alla lettera a) devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, sempre all'art. 6 viene precisato che:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art. 6, comma 2 ter).
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

#### **1.6. Delitti tentati**

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

#### **1.7. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

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

## **2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

Confindustria ha da tempo elaborato linee guida per la applicazione del D.Lgs.231/01.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- 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 d’azione;
  - obblighi di informazione dell’organismo di vigilanza.

A questo proposito occorre tuttavia precisare che la redazione del Modello Organizzativo deve essere un vero e proprio “abito su misura” – questa è l’immagine utilizzata dalla dottrina - creato ad hoc per l’azienda del Modello e pertanto non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

### **2.1. Evoluzione giurisprudenziale.**

Ai fini della redazione del Modello si è tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l’idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso ci appare utile riportare le dieci regole che per il GIP del Tribunale di Milano sono alla base della valutazione del Modello Organizzativo:

- 1) Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
--	--	-------------------------------------

- 2) Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
- 3) Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.
- 4) Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
- 5) Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
- 6) Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
- 7) Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
- 8) Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili.
- 9) Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza.
- 10) Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARECO PLASTIC SRL**

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

### 3.1. Mareco Plastic Srl

Mareco Plastic Srl (di seguito anche solo “la Società” o “MP”) è una società a socio unico.

Attualmente è amministrata da un Amministratore Unico e come attività prevalente si occupa di: lavorazione, taglio, piegatura ed incisione mediante laser di lastre in PVC.

Per il dettaglio dell’oggetto sociale e del funzionamento degli organi sociali, si rinvia allo statuto societario.

La società si avvale di una serie di servizi esterni gestiti da professionisti e società di elaborazione dati per quanto concerne le seguenti aree:

- Servizi legale, fiscale e societario;
- Servizi di gestione coperture assicurative;
- Servizi di amministrazione del personale e paghe;
- Servizi inerenti la sicurezza ed ambiente;
- Sistemi informativi.

Preme evidenziare che dal punto di vista metodologico il presente risk assessment si basa sulle interviste effettuate ai soggetti apicali ed alla relativa documentazione fornita, che di seguito si precisa.

### 3.2 La Governance e la struttura organizzativa di Mareco Plastic Srl.

Il sistema di *corporate governance* di Mareco Plastic Srl è così articolato:

#### - Organo Amministrativo

L’Organo amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, escluse solo quelle che per legge o per Statuto spettano alla decisioni dei soci.

Attualmente la Società è amministrata da un Amministratore Unico il quale è anche Datore di Lavoro ai sensi del TU 81/08.

#### - Direttore Generale

La Società si è dotata di un Direttore Generale, il quale non è munito di specifica procura speciale ma coordina ed esegue tutte le istruzioni impartite dall’organo amministrativo.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

#### - Revisore

E' stato nominato un Revisore unico, al quale spetta il controllo contabile della gestione sociale.

**Per il dettaglio dell'organigramma adottato si rinvia all'allegato 4 del presente Modello Organizzativo.**

### **3.3 Gli strumenti di Governo di Mareco Plastic Srl**

La Società si è inoltre dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento quali:

- **Statuto** – che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo della società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.
- **Sistema di deleghe e procure** - che individua, mediante l'assegnazione di deleghe e procure, specifici poteri in capo ai singoli soggetti per rappresentare o impegnare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri ai fini di una efficace prevenzione dei reati, in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere così riassunti:

- a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e le procure nonché la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali, dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti verso terzi ed in particolare con la Pubblica Amministrazione devono esser identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o dotati di un formale atto delegare l'esercizio di poteri di negoziazione di stipula e di rappresentanza;
- c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico ed univoco:
  - o i poteri attribuiti al delegato e al procuratore
  - o la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato
  - o il soggetto cui viene conferita la procura o la delega
  - o il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

la rendicontazione delle attività eseguire;

- d) il soggetto cui viene conferita la procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) l'atto di procura o di delega deve essere accettata da parte del soggetto a cui è stata conferita;
- f) le procure e le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- garantire un aggiornamento tempestivo delle procure;
- prevedere in capo al procuratore un dovere di reporting sull'utilizzo della procura e sulle principali operazioni svolte nel periodo al fine di garantire un sistema di controllo sull'operato del procuratore.
- **Procedure interne e sistemi informatici** – che regolamentano lo svolgimento delle attività e dei processi più rilevanti che vengono svolte dalla Società.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

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

#### **4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI MARECO PLASTIC SRL**

Il Modello si pone come obiettivo principale la prevenzione del rischio reati all'interno della Società e prende in considerazione tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale degli enti.

Il Modello Organizzativo della Società, quale sistema aperto e dinamico, quale *abito su misura*, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale, volto a prevenire la



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

commissione di reati, costituisce un salto di qualità per la crescita della propria immagine e della propria imprenditorialità.

#### **4.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.**

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01 e fa riferimento all'organizzazione della Società;
- Parte Speciale, il cui contenuto descrive le diverse tipologie di reato previste dal Decreto e prevede i principi comportamentali adottati al fine di prevenire la commissione di reati.

Il presente Modello è quindi costituito dalla Parte Generale e da una Parte Speciale con descrizione dei reati risultanti maggiormente rilevanti per la Società a seguito del Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Principi generali di comportamento), 3 (Sistema Disciplinare), 4 (Organigramma), 5 (Elenco dei reati presupposto), 6 (Statuto dell'Organismo di Vigilanza) e 7 (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) che sono parte integrante del Modello Organizzativo.

Più precisamente il Modello Organizzativo:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione aziendale;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

- riconosce all’Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento (allegato 7);
- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell’Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare (Allegato 3) che costituisce un ulteriore tassello per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difforni dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell’azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell’Organo amministrativo.

#### **4.2 La metodologia di Risk Assessment.**

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all’interno della società, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero *“abito su misura”*, occorre conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato. **In merito al risk assessment effettuato, si ritiene opportuno precisare che qualora sia individuato un livello di rischio alto, ciò non significa che le aree a rischio non siano già caratterizzate da comportamenti virtuosi e preventivi o che non siano presenti adeguati presidi a mitigazione degli stessi.**

Il risk assessment infatti è un’analisi che non deve semplicemente verificare uno stato di fatto, ma deve già orientare l’azienda verso un Modello Organizzativo che prescindendo parzialmente

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

dalla virtuosità dell'azienda. Tale virtuosità è rilevante ai fini delle valutazioni dei protocolli da adottare, rispetto alle modalità operative già esistenti (gap analysis), ma non deve condizionare la valutazione della probabilità di rischio dei reati.

#### **4.3 I Destinatari del Modello.**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la Società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

#### **5. IL CODICE ETICO**

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico (Allegato 1) indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, mira alla salvaguardia degli interessi degli *stakeholders*, nonché a proteggere la reputazione della Società, assicurando, nel contempo, un approccio etico nello svolgimento delle proprie attività.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, sono tenuti all’osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: gli amministratori e i sindaci (organi sociali), tutti i dipendenti (qualora presenti), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, o comunque, chiunque operi in nome o per conto della Società).

## **6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA**

Per poter usufruire dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all’adozione del Modello Organizzativo, la Società deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo “OdV”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento. E’ infine necessario che l’Organismo di Vigilanza svolga un’attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l’elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell’OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un’ottica di reale prevenzione dei reati.

### **6.1 Nomina e requisiti dei membri dell’Organismo di Vigilanza.**

L’OdV è nominato dall’organo amministrativo che individua i membri dell’Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L’OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomia, in grado di garantire l’applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto dell’OdV, allegato al Modello Organizzativo, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell’OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

## 6.2 Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello organizzativo. In particolare è affidato all'OdV il compito di vigilare su:

- **adeguatezza del Modello:** il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento del Modello** al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili e per:

- tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
- verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i soggetti coinvolti al rispetto del Modello di comportamento;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello.

b) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, e pertanto il Modello risulti integralmente e correttamente attuato, ma si

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

Inoltre, alla luce delle modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dalla c.d. Legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ha l'ulteriore compito di garantire la tutela dell'identità del soggetto che segnala eventuali condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo ed il rispetto del divieto di azioni discriminatorie nei confronti del segnalante stesso.

### **6.3 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi e Whistleblowing.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico venga a conoscenza di un condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:
  - ✓ in modalità informatica scrivendo a [odv231.mareco@gmail.com](mailto:odv231.mareco@gmail.com) , quale casella di posta elettronica accessibile solo ai membri dell'OdV. L'accesso a tale e-mail è

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0 <hr/> Data: 01/10/2020
---	--	-------------------------------------

riservato ai soli membri dell'OdV che sono gli unici soggetti a conoscenza della relativa password di accesso.

- ✓ in modalità cartacea scrivendo all'Organismo di Vigilanza di Mareco Plastic Srl c/o lo studio del membro unico dell'OdV, Dr. Davide Mazzotti, Via F.lli Bandiera n. 10/12, 47039 Savignano sul Rubicone (FC).

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime.

- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali sopra descritti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, adoperandosi affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

### **6.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte della Società;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative accertate nel corso delle propria attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale, ove esistente, in merito alle proprie attività.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la sede della Società in un apposito armadio non accessibile a terzi.

Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà l'organo amministrativo che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

#### **6.4 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo ed ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, 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 in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

### **6.5 Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

Lo Statuto ed il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza sono parte integrante del Modello Organizzativo della Società (Allegati 6-7).

### **6.6 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo**

La Società riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza e sarà articolata attraverso piani formativi, sia di carattere generale che specifico, predisposti in base ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

### **6.7 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner**

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni alla Società, quali ad esempio, fornitori, consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello Organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Rev. N° 0
		Data: 01/10/2020

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare (Allegato 3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Nello specifico, alla luce della normativa sul Whistleblowing, il sistema disciplinare prevede esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
- per lo stesso OdV, la mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

Per il dettaglio si rinvia all'allegato 3, da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo.