

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del  
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231  
Parte Generale  
di  
MEI SRL**

<b>N.</b>	<b>REVISIONE</b>	<b>DATA</b>	<b>Per il Consiglio di Amministrazione</b>
<b>1</b>	Prima approvazione del Modello	04/07/2024	Il Presidente

## INDICE

<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>		
<b>Parte Generale</b>		
<b>0</b>	<b>Definizioni</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Premessa</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Il campo di applicazione</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>I Destinatari</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>I criteri di imputazione della responsabilità</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>L'esimente</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Reati presupposto e le sanzioni</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>La governance</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>Il sistema di controllo</b>	<b>9</b>
<b>10</b>	<b>Il sistema delle deleghe</b>	<b>11</b>
<b>11</b>	<b>Il modello di organizzazione gestione e controllo</b>	<b>12</b>
<b>12</b>	<b>L'Organismo di vigilanza ed il flusso di informazioni</b>	<b>14</b>
<b>13</b>	<b>Sistema sanzionatorio</b>	<b>22</b>
<b>14</b>	<b>Sistema di comunicazione – informazione - formazione</b>	<b>24</b>
<b>15</b>	<b>Criteri di applicabilità astratta dei reati presupposto all'attività caratteristica di MEI SRL</b>	<b>26</b>
<b>Allegato 1</b>	<b>Procedura WHISTLEBLOWING</b>	
<b>Allegato 2</b>	<b>Organigramma aziendale</b>	
<b>Allegato 3</b>	<b>I reati presupposto del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231</b>	

## DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività di MEI SRL nel cui ambito potrebbe essere tenuta una condotta, anche solo potenzialmente, integrante uno dei reati di cui al D.lgs. 231 del 2001.
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le diverse categorie di lavoratori.
- **Cliente:** persona giuridica e/o persona fisica che si avvale dei beni e/o servizi prodotti e/o offerti da MEI SRL
- **Codice Etico:** i principi etici e morali adottati da MEI SRL
- **Consulenti o Collaboratori:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale a favore e/o per conto di MEI SRL sulla base di un mandato di un contratto o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con MEI SRL un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **MEI SRL:** MEI SRL o Società.
- **Fornitore:** persona fisica o giuridica che produce – commercia - distribuisce, prodotti, materie prime, componenti, servizi, consulenze professionali, consulenze tecniche etc. di cui si avvale la Società.
- **Gestori del canale di segnalazione - Whistleblowing:** (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni di illeciti, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (cfr. art. 358 codice penale).
- **Linee guida Confindustria:** documento guida<sup>1</sup> di Confindustria per la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.
- **Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001.
- **Organi Sociali:** assemblea, Sindaco e revisore, organo amministrativo, organismo di vigilanza.
- **Organismo di vigilanza o Odv:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Partner:** controparti contrattuali, persone fisiche o giuridiche, con cui MEI SRL addivenga ad una qualunque forma di collaborazione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 codice penale).

---

<sup>1</sup> Approvato nella sua prima versione il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 e, successivamente nel marzo 2014 e nel giugno 2021.

- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Soggetto Apicale:** persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di MEI SRL o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo di MEI SRL ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Soggetto Subordinato:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **TUF:** Decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 (testo unico della finanza).
- **TUS:** Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 (testo unico sulla sicurezza).
- **TUA:** Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (testo unico in materia ambientale).
- **Vertice:** Consiglio di Amministrazione di MEI SRL.
- **Whistleblowing policy:** la procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela ai sensi del d.lgs. 24/2023.

\*\*\*\*\*

MEI SRL, ai sensi di statuto, ha quale oggetto le seguenti attività:

- promuovere attività di studio e di sviluppo di strategie aziendali ed interaziendali per conto ed a favore di aziende terze e di società collegate o controllate. a questo scopo può effettuare, a titolo esemplificativo, attività di promozione, studio delle problematiche aziendali, impostazione e gestione degli aspetti organizzativi; finanziari, amministrativi e commerciali salvi i divieti di cui alla legge 23 novembre 1939 n.1815;
- svolgere attività commerciali relativamente alla produzione delle suddette aziende;
- favorire l'incontro tra le diverse realtà aziendali al fine di intraprendere iniziative idonee a favorire un miglior sviluppo e profitto gestionale, economico e finanziario;
- esercitare la produzione, l'installazione, la riparazione e il commercio di impianti elettrici, elettronici ed elettromeccanici, di qualsiasi tipo e genere;
- la produzione, riparazione, vendita e commercio di macchine utensili, automatiche e semiautomatiche, di attrezzature e veicoli in genere, nonché l'attività di costruzioni speciali di carpenteria metallica e container, di lavorazione e cernita di metalli;
- promuovere l'analisi, lo sviluppo e la realizzazione di sistemi informativi e di automazione, la valutazione e la scelta di configurazioni di elaboratori, la selezione e la formazione di personale specialistico del settore elaborazione dati, la commercializzazione di accessori per sistemi elettronici;
- lo studio, sviluppo e analisi, produzione, commercializzazione, riparazione e rafilatura di utensili per qualsiasi lavorazione meccanica da impiegarsi per la lavorazione di qualsiasi materiale;

- realizzazione e vendita di linee di produzione per utensili con diverso grado di automazione;
- l'acquisto, la vendita, la permuta, la locazione, la costruzione, la ristrutturazione, la manutenzione di ogni genere di immobile sia esso civile, industriale o artigianale, sia in Italia che all'estero;
- la gestione e la locazione di immobili sia in Italia che all'estero.

Al fine esclusivo del conseguimento dell'oggetto sociale ed in funzione strumentale rispetto allo stesso, la società potrà inoltre compiere ogni operazione di carattere commerciale, mobiliare ed immobiliare ritenuta necessaria od utile, potrà assumere e concedere finanziamenti, investire somme in titoli a reddito fisso e variabile, assumere direttamente o indirettamente partecipazioni od interessenze in società, imprese od enti aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio (non a fine di collocamento e non in via prevalente); prestare garanzie sia reali che personali ed anche a favore di terzi.

In ogni caso sono escluse lo svolgimento delle attività riservate agli intermediari finanziari di cui all'art.106 del decreto legislativo del 1 settembre 1993 n.385; nonché di quelle attività riservate alle società di intermediazione mobiliare di cui all'art.1 della legge 2 gennaio 1991 n.1.

## **PREMESSA**

Il Modello organizzativo, strutturato in una Parte Generale e in Parti Speciali, comprende una disamina di massima della disciplina contenuta nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed indica una serie di criteri, regole, indicazioni e misure ritenuti idonei a rispondere alle esigenze e alla finalità di prevenzione dei reati presupposto di cui al citato Decreto.

Il Modello Parte Generale, nello specifico, indica:

- le fattispecie presupposto dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- i Destinatari del Modello e del Codice Etico;
- le modalità di adozione e attuazione del Modello;
- i criteri di costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni;
- gli obblighi di informazione e comunicazione e di formazione del personale sul Modello;
- il canale di segnalazioni illecite ai sensi del d.lgs. 24/2023.

Le Parti Speciali, tenuto conto dell'oggetto sociale della Società, individuano le attività della stessa sensibili ai rischi - reato di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i principi generali e specifici di buon comportamento, gli elementi di prevenzione posti dalla Società a presidio dei suddetti rischi e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi etico-morali dell'azienda;

- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. attribuzioni di poteri e/o deleghe, organigrammi, *job description*, statuto, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, manuale qualità, DVR, Sistema gestionale in materia salute sicurezza ed ambientale ove adottati, analisi dei rischi in materia di riservatezza e privacy dei dati, SGSL, etc.).

## **2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, introduce e disciplina, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni (anche prive di personalità giuridica) a seguito di condotte integranti fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Le previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 operano qualora i soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano tenuto comportamenti non conformi o condotte illecite integranti una delle fattispecie presupposto di cui al Decreto e da tale condotta la Società abbia, come detto, tratto interesse o vantaggio (cfr. art. 5 D.Lgs. 231/2001).

In tali circostanze alla Società potrà essere ascritta, in sede penale, una autonoma responsabilità rispetto a quella personale dell'Apicale o del Subordinato che ha tenuto il comportamento non conforme o la condotta illecita integrante il reato; responsabilità che in capo alla Società permane ai sensi di legge anche se non sia stato identificato l'autore dell'illecito o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa in sede penale delle società ai sensi del Decreto invero, va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita, il cui comportamento costituisce il presupposto per l'addebito della responsabilità in questione alla Società.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha inoltre tra i suoi obiettivi quello di sensibilizzare tutti i portatori di interessi della Società, poiché colpisce altresì - con le pene dal medesimo previste - il patrimonio di coloro che, anche solo indirettamente, hanno avuto un interesse o hanno tratto un vantaggio dal comportamento illecito dei Soggetti Apicali e/o Subordinati.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede differenti tipologie di sanzioni che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato; tra queste ricordiamo le sanzioni amministrative pecuniarie, le sanzioni interdittive, la pubblicazione della sentenza e la confisca (cfr. art. 9 Decreto cit.).

I criteri di riferimento per la determinazione delle sanzioni da applicare sono: la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società e le attività messe in atto da quest'ultima per prevenire i reati presupposto.

Per le ipotesi di maggiore gravità, quali ad esempio i reati commessi in violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### 3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto si applica a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, alle società, alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Il Decreto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio: sindacati, partiti politici, etc.).

### 4. DESTINATARI

Si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale di MEI SRL e, pertanto, i dipendenti, anche all'estero, di MEI SRL, nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e/o di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per MEI SRL o per una sua unità organizzativa, organi societari inclusi (Amministratori, Sindaci, Revisore e Società di Revisione, Organismo di vigilanza etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con MEI SRL, a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell'interesse di MEI SRL in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio *partner in joint-venture*, soci in iniziative di *business* etc.);

nonché tutte le persone elencate all'art. 3 comma 3 del d.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

### 5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

I criteri di imputazione della responsabilità alle società si distinguono in oggettivi e soggettivi.

Sono **critéri di imputazione oggettiva** (rinvenibili all'art. 5 del Decreto):

- I. che il Reato presupposto sia stato commesso da un soggetto legato a MEI SRL da un rapporto qualificato. In tal senso: 1) tra i Soggetti in posizione Apicale, troviamo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di MEI SRL o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; 2) tra i Soggetti Subordinati troviamo le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1). Con riferimento a questi ultimi, viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, oltre che all'esistenza di un contratto di lavoro

subordinato, ciò al fine di evitare che si possa aggirare il disposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 affidando all'esterno proprie attività relativamente alle quali si possono integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto;

- II. che il reato presupposto venga commesso nell'interesse o a vantaggio di MEI SRL in un ambito inerente o funzionale all'oggetto sociale della medesima. Affinché la condotta illecita dell'Apicale e/o del Subordinato possa integrare responsabilità per MEI SRL è sufficiente che sia integrata una sola delle due condizioni oggettive - interesse o vantaggio - a favore della società.

A tal fine è utile chiarire che:

- l'interesse sussiste quando l'Apicale e/o il Subordinato abbiano agito con l'intento di favorire MEI SRL indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito (costituisce un *ex ante* della condotta),
- il vantaggio sussiste quando MEI SRL abbia tratto o avrebbe potuto trarre dal comportamento dell'Apicale e/o Subordinato un risultato positivo economico o di altra natura (costituisce, quindi, un *ex post* della condotta).

Infine, in base a giurisprudenza consolidata, la responsabilità conseguente alle condotte illecite commesse da Apicali e/o Subordinati di altra società, appartenenti ad un gruppo, può essere estesa alla capogruppo e l'illecito commesso nella controllata potrebbe essere addebitato alla controllante.

Il **critero di imputazione soggettiva** della responsabilità all'ente (rinvenibile all'art. 6 del Decreto) consiste nella colpevolezza in senso normativo intesa quale violazione delle regole comportamentali volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e consiste sostanzialmente nella cd. "colpa di organizzazione" intesa come scelta da parte dell'ente di non adottare o (anche se adottate) non applicare idonee ed efficaci misure di organizzazione, gestione e controllo volte alla prevenzione dei reati presupposto a norma del Decreto.

La colpa di organizzazione non va confusa (o sovrapposta) con la colpevolezza del responsabile del reato poiché la stessa è rinvenibile proprio nella "negligenza" o "carenza" dell'organizzazione dell'ente la quale non è stata in grado di impedire la commissione del reato presupposto<sup>2</sup>.

A tal proposito, come evidenziato in una pronuncia della giurisprudenza di legittimità<sup>3</sup>: *«(...) l'elemento finalistico della condotta dell'agente deve essere conseguenza non tanto di un atteggiamento soggettivo proprio della persona fisica quanto di un preciso assetto organizzativo "negligente" dell'impresa, da intendersi in senso normativo, perché fondato sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo»*; nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile

<sup>2</sup> Cass. Pen. Sent. n. 18413/2022: *«(...) l'assenza del modello, la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione non sono ex se elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, tali essendo, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'ente (cd. immedesimazione organica "rafforzata"), la colpa di organizzazione, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due»* ed ancora, secondo la Suprema Corte, la colpa di organizzazione *<< (...) costituisce, per così dire, un modo di essere "colposo", specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato >>*

<sup>3</sup> Cass. Pen. sent. cit.

all'ente – prosegue la Corte – «le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verifica del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito all'ente, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui)».

Sulla base di quanto sopra esposto sono chiare le ragioni per le quali l'adozione e l'applicazione di un idoneo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo può avere un effetto esimente per la Società nel caso di commissione di reati presupposto da parte di Apicali e/o Subordinati della stessa: la sussistenza di tale Modello esclude la colpevolezza (nel senso poc'anzi precisato) dell'ente.

## 6. L'ESIMENTE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede l'esclusione da responsabilità per la società se, prima della commissione del Reato, la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo effettivo, efficace ed idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede altresì che le società non saranno ritenute responsabili qualora gli Apicali e/o i Subordinati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini dell'esimente da responsabilità, nel caso di commissione di reati presupposto da parte di un Soggetto Apicale e/o Subordinato, l'imputabilità della società è presunta salvo che la stessa non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza all'interno di MEI SRL, indipendente, autonomo e che assicuri continuità d'azione a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- che il comportamento illecito sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo in essere;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 la società ha un titolo autonomo di responsabilità e non solidale con l'autore del Reato. La responsabilità della società si integra anche quando l'autore del Reato non sia stato identificato e/o il Reato subisca una vicenda estintiva.

## 7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI

La società può essere chiamata a rispondere per le fattispecie presupposto di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

In Allegato 3 l'elenco dei reati applicabili.

## 8. LA GOVERNANCE

MEI SRL è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, i cui componenti hanno il potere di compiere le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

La rappresentanza legale, sostanziale e processuale, della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione che, all'uopo, può anche delegare un consigliere.

## 9. IL SISTEMA DI CONTROLLO

### Principi generali

Il Sistema di Controllo di MEI SRL è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un adeguato monitoraggio delle sue attività. Con particolare attenzione alla struttura organizzativa, MEI SRL identifica compiti, funzioni e responsabilità del proprio personale. Inoltre, nella distribuzione degli incarichi o attività aziendali opera orientandosi al rispetto dei seguenti principi:

i. Segregazione delle funzioni, ovvero, nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

ii. Controllo, ovvero, ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.

iii. Documentazione dei controlli, ovvero, il controllo eseguito, anche se solo di supervisione, deve essere documentabile e oggetto di evidenza documentale.

### Le attività di Controllo

Le attività di Controllo di MEI SRL prevedono, di massima, che:

- sia chiaramente definito e divulgato l'organigramma societario ed anche quello ai fini della sicurezza;
- ogni operazione significativa sia preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- siano individuate chiare responsabilità nell'esecuzione delle proprie attività caratteristiche;
- i poteri di rappresentanza, le procure e/o le deleghe siano conferite nel rispetto di specifici ambiti di esercizio e di limiti di importo collegati con le responsabilità assegnate;
- sia assicurata l'integrità e la completezza dei dati gestiti attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative a cui sono assegnati compiti, fasi e processi tra loro connessi.

### Le risorse finanziarie

Con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, MEI SRL monitora costantemente (attraverso le funzioni interne ed esterne a ciò preposte) che il sistema concretamente posto mantenga nel tempo requisiti di idoneità tali da assicurare detta gestione nel rispetto degli obblighi posti dalle leggi italiane, comunitarie ed internazionali; in particolare, salvo quanto sarà precisato nell'ambito di ciascuna delle specifiche Parti Speciali del Modello (come previste dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231), con riguardo alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'attività di monitoraggio svolta dagli apicali di MEI SRL è in generale rivolta a titolo esemplificativo e non esaustivo alla verifica:

- ✓ del rispetto dei limiti di materia attribuiti dalla legge agli organi sociali;

- ✓ del rispetto dei limiti di potere attribuiti ai sensi di statuto all'organo di vertice;
- ✓ della conformità alla legge degli atti posti da MEI SRL in materia di gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ dell'adeguata assegnazione di poteri rispetto all'assetto organizzativo, ai ruoli, ai compiti ed alle responsabilità a ciascuno attribuite;
- ✓ della tracciabilità e della rintracciabilità delle attività eseguite con le risorse finanziarie messe a disposizione;
- ✓ dell'effettività delle attività di controllo in materia finanziaria e della tracciabilità e documentazione dei controlli eseguiti;
- ✓ delle tempistiche di pianificazione e predisposizione dei *budget*;
- ✓ della obbligatoria approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea (a seconda delle previsioni di legge e/o dell'atto costitutivo/statuto e/o delle delibere consiliari) delle operazioni di carattere straordinario;
- ✓ del rispetto delle delibere di autorizzazione dell'Assemblea prima dell'avvio delle operazioni straordinarie;
- ✓ dell'adeguata attribuzione e del rispetto dei limiti di poteri riconosciuti per operare sui c/c della Società e sulle risorse finanziarie, per la realizzazione di operazioni straordinarie e per la realizzazione delle operazioni ammesse dall'oggetto sociale in materia finanziaria;
- ✓ del rispetto del criterio della firma congiunta ove se ne sia valutata l'applicazione in ragione dell'operazione che deve essere posta in essere ;
- ✓ del riporto periodico da parte degli organi delegati ai sensi dell'art. 2381 c.c. sullo stato di esercizio della delega attribuita anche in materia finanziaria o per l'esecuzione di operazioni straordinarie.

### 9.3. GLI ORGANI PREPOSTI AL CONTROLLO

#### **Organo Amministrativo**

All'Organo Amministrativo (*alias* Consiglio di Amministrazione) compete il potere di indirizzo, coordinamento e controllo della gestione societaria. All'Organo Amministrativo compete anche la responsabilità dell'intero Sistema di Controllo interno.

#### **Sindaco /Revisore Unico**

Al Sindaco spetta ai sensi di legge e di statuto il monitoraggio relativo all'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo, contabile e finanziario.

#### **Revisione Contabile**

La revisione ed il Controllo Contabile sono svolte dal Revisore Unico ai sensi di legge.

#### **Datore di lavoro**

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al datore di lavoro di MEI SRL spetta il ruolo di garante del rispetto degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

#### **Delegato di funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (ove nominato)**

Il Delegato di funzione, nei limiti delle attribuzioni e delle competenze allo stesso riconosciute dal Datore di Lavoro e dallo stesso accettate, è l'*alter ego* del Datore di Lavoro. Per tale ragione, anche il Delegato di funzione ha un ruolo di garanzia del rispetto e della corretta attuazione degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

#### **Responsabile qualità (ove nominato)**

Il Responsabile qualità (ove nominato) è responsabile del supporto nella progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della qualità dei flussi e dei processi di produzione di MEI SRL

#### **Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente (ove nominato)**

Il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente (ove nominato) è responsabile del supporto nella progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della materia salute e sicurezza in MEI SRL

#### **Titolare e soggetti autorizzati/designati ai fini del trattamento delle informazioni e dati (decreto privacy e s.m.i. - Regolamento Europeo 2016/679 - GDPR)**

MEI SRL è il Titolare del trattamento delle informazioni e dei dati che alla medesima società vengono conferiti e in relazione ai quali è responsabile dell'adempimento degli obblighi sulla medesima gravanti ai sensi della normativa vigente. I soggetti autorizzati/designati sono le persone fisiche che, sotto la responsabilità di MEI SRL e nell'ambito dell'assetto organizzativo della medesima, si occupano del trattamento dati e degli adempimenti previsti dalla specifica normativa di riferimento in nome della citata Società.

#### **Responsabili tecnici e di funzione**

I Responsabili tecnici e di funzione o d'area di MEI SRL, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sono responsabili delle attività dagli stessi condotte per la società e delle attività svolte dai propri Subordinati.

#### **Dipendenti (operai ed impiegati)**

I Dipendenti di MEI SRL sono responsabili del corretto assolvimento delle attività assegnate e del riporto dell'esito delle stesse al proprio Responsabile.

#### **Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di vigilanza è l'organismo nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curarne il suo aggiornamento.

## **10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE**

### **10.1. Premessa**

L'attribuzione dei poteri ad operare è ispirata ai seguenti criteri di massima:

- “esattezza” della materia delegata e delle limitazioni dei poteri;
- “pubblicità” interna ed esterna dei poteri e delle responsabilità;
- “coerenza” dei poteri di rappresentanza con le competenze assegnate;
- “certezza” nell'esecuzione del potere di rappresentanza e/o di firma attribuito.

## 10.2. Deleghe e Procure

### Requisiti essenziali di attribuzione

Il rilascio di mandati, deleghe e procure per operare quali rappresentanti negli interessi e a vantaggio di MEI SRL, rispetta i seguenti principi:

- tutti coloro che intrattengono per conto di MEI SRL rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere espressamente autorizzati o per funzione o attraverso delega specifica;
- ciascuna delega e/o procura definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri attribuiti ed i limiti entro cui operare;
- al delegato e/o procuratore sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le procure sono rese pubbliche.

### Conferimento e revoca delle deleghe e procure

Il conferimento delle deleghe e delle procure deve avvenire nel rispetto dei limiti posti dalla legge, nonché dalle previsioni dello Statuto, con le modalità gestionali poste dall'organo di vertice.

Il Consiglio di Amministrazione (nel rispetto delle previsioni da statuto e di quelle dell'art. 2381 c.c.) verifica periodicamente, anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali, il rispetto del Sistema delle deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con l'assetto organizzativo.

## 11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### Adozione del Modello

L'adozione del presente documento è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il presente Modello è stato elaborato da MEI SRL tenendo conto dell'attività concretamente svolta oltre che delle modalità dello svolgimento di tale attività, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

MEI SRL ha proceduto con l'avvio di un'analisi preliminare del contesto aziendale. In particolar modo sono stati esaminati: la storia di MEI SRL, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *governance*, il sistema di controllo, il sistema delle deleghe, le procedure già formalizzate all'interno di MEI SRL per lo svolgimento dell'attività sociale. Sono state pertanto svolte:

- interviste individuali agli amministratori ed ai responsabili delle aree interessate;
- una analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità e dei poteri;
- una analisi di tenuta delle procedure e/o controlli esistenti;
- una analisi delle attività di controllo svolte.

### Obiettivi perseguiti

MEI SRL assicura condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio *business*. A tal fine ha colto l'opportunità fornitagli dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti

organizzativi e di gestione del controllo al fine di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di MEI SRL, oltre che uno stimolo a tenere comportamenti corretti.

In particolare MEI SRL, con l'adozione del Modello, si pone i seguenti principali obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni di legge comprese quelle riportate nel D.lgs. 231/2001 e quelle presenti nella parte speciale del Modello, in sanzioni penali comminabili nei loro confronti e di sanzioni amministrative addebitabili all'azienda;
- ribadire che il comportamento illecito è fortemente condannato da MEI SRL, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi del Codice Etico, alle disposizioni del presente Modello ed ai valori ai quali MEI SRL intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire a MEI SRL, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di condotte illecite che possano integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa l'adozione del Modello;
- continuare a diffondere una cultura di impresa basata sul controllo preventivo;
- condannare ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne ed in particolare alle istruzioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico di MEI SRL;
- creare e mantenere un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, mediante processi che pongano l'attenzione sui ruoli, sulla formazione delle decisioni e sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare, nel più breve tempo possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione di condotte illecite integranti i Reati presupposto di cui al D.lgs. 231 del 2001.

### **Valore del Modello e del Codice Etico**

Il presente documento costituisce regolamento interno di MEI SRL, vincolante per la medesima e per tutti i suoi Destinatari. In particolare il Codice Etico è l'espressione dei valori etico – morali di MEI SRL.

Il rispetto del Modello presuppone il rispetto anche di quanto previsto nel Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

### **Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo, che può intervenire anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'aggiornamento del Modello a titolo esemplificativo e non esaustivo deve essere avviato quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati presupposto;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di MEI SRL che comportino la necessità dell'avvio di nuove analisi specifiche e la elaborazione/revisione di parti speciali e protocolli specifici;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica, l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Modello modifiche, integrazioni e o aggiornamenti di natura ordinaria e di mero adeguamento formale alla legge che non necessitino di previa specifica analisi. In tali circostanze il Presidente dovrà fornire resoconto al Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza va costantemente informato sulle modifiche, integrazioni ed aggiornamenti apportate al Modello, ai protocolli, alle procedure ed ai controlli esistenti in MEI SRL.

## **12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL FLUSSO DI INFORMAZIONI**

Il rispetto dei requisiti previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 costituisce elemento essenziale anche ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione di ciò è necessario che detto organo di controllo abbia la possibilità di esercitare i poteri e la propria funzione in modo concreto e che sia posto dall'organo amministrativo nella condizione di poter esercitare/assolvere rispettivamente detti poteri e funzione correttamente. Quanto detto costituisce il presupposto indispensabile per l'effettività dell'azione di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza e quindi per il relativo esonero da responsabilità dell'ente qualora sussistenti anche tutti gli altri presupposti previsti dalla normativa applicabile.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente, in ragione dei compiti e delle funzioni che il medesimo viene chiamato ad assolvere, il possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità di azione che la legge richiede in capo a ciascun membro ed all'intero Organismo di Vigilanza.

### **Compiti e Funzione**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sul funzionamento del Modello;
- sull'osservanza del Modello, e
- di curare l'aggiornamento del Modello.

### **Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, in sede di primo incontro, deve dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, nel quale tra l'altro deve dare evidenza delle modalità di pianificazione delle attività di controllo assegnate e deve proporre all'Organo Amministrativo l'approvazione del proprio *budget* annuale.

### **Composizione dell'Organismo di Vigilanza (Odv)**

Tenuto conto delle proprie dimensioni, dell'attività caratteristica di MEI SRL e del suo fatturato, la Società, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge, ha optato per la composizione

monocratica/plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo procederà a definire il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza in fase di nomina.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti esterni a MEI SRL, purché ciascuno sia in possesso dei seguenti requisiti:

➤ **Autonomia e indipendenza:** intesi come autonomia dell'iniziativa di controllo e indipendenza (da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento, anche personale, oltre che di conflitto di interesse anche potenziale) nei confronti di qualunque soggetto riferibile a MEI SRL e, in particolare, degli organi di vertice operativi e/o degli organi dirigenziali, soprattutto considerando che la funzione esercitata dall'Odv si esprime anche nella vigilanza dell'attività degli organi Apicali, tra cui rientrano i componenti dell'Organo di vertice.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nell'organigramma di MEI SRL in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, riferendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'Organo di vertice. L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali e potersi avvalere della collaborazione di tutto il personale delle funzioni/aree di MEI SRL.

A tal fine, l'Organo Amministrativo deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati, approvando annualmente il *budget* dallo stesso proposto, quale dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza può disporre delle predette risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi, ove necessario, anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc.

L'Organo Amministrativo nella nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (nel caso di specie in forma plurisoggettiva) deve tenere conto dei seguenti criteri (di cui alle Linee guida Confindustria):

1. nel caso di composizione con soli componenti esterni, i requisiti di autonomia e di indipendenza dovranno essere riferiti ai singoli componenti;
2. nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

In sintesi, l'Odv può considerarsi autonomo e indipendente<sup>4</sup> quando è costituito ed opera: (i) evitando che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi poiché non deve esserci identità tra controllato e controllante; (ii) eliminando le ingerenze e i condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice; (iii) prevedendo nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

➤ **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico - professionali adeguate ai compiti ed alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che l'Odv sia composto da soggetti con professionalità in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali, di esecuzione di indagini, di controlli e verifiche.

---

<sup>4</sup> si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, è tenuta a verificare la sussistenza delle condizioni e dei requisiti richiesti dal Modello, basandosi sui *profili professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo, acquisendo, se utile, le necessarie referenze anche da parte di terzi e le dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

Considerata l'eterogeneità degli aspetti tecnici che regolano l'operato di MEI SRL, l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di spesa messo a disposizione dall'Organo Amministrativo, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente le competenze eventualmente necessarie ad integrare le proprie.

L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di risorse competenti, in modo specifico e dettagliato, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc.

Riassumendo quanto sopra esposto, il requisito della professionalità di ciascun componente dell'Odv può ritenersi assolto<sup>5</sup> quando il medesimo abbia competenza in materia ispettiva (soprattutto per le attività di verifica successive al verificarsi del reato presupposto, al fine di comprendere per quali ragioni l'illecito si sia verificato e suggerire gli ulteriori accorgimenti preventivi per il futuro) e consulenziale (per le attività di verifica e suggerimento delle misure da adottare per prevenire in modo idoneo, effettivo ed efficace il rischio reato), in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.

➤ **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come *"incessante operatività"*, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

E', inoltre, importante ricordare quanto riportato sul punto a pag. 80 delle linee guida di Confindustria - edizione 2021 – che precisa, riprendendo la sentenza del Tribunale di Roma del 4 aprile 2003, che: *"Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).*

---

<sup>5</sup> Si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

Proseguendo sul punto le linee guida di Confindustria - edizione 2021 - affermano che: “(...) *Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche **pareri** sulla costruzione del Modello, affinché questo non risulti debole o lacunoso sin dalla sua elaborazione: **eventuali consulenze, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi** (...)*”. In sintesi, secondo le citate Linee Guida (pag. 82), sussiste continuità di azione dell'Odv quando sia stata predisposta una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e venga curata in via continuativa la documentazione dell'attività svolta.

### **Durata della carica**

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un massimo di un triennio dalla data della sua nomina; i medesimi componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

### **Requisiti di eleggibilità**

L'Organo Amministrativo all'atto della nomina dei componenti dell'Odv deve verificare che ciascun candidato sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia, possa assicurare continuità di azione come sopra inteso e disponga delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità e di conflitto di interessi di seguito riportate.

(a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*) e loro successive modifiche ed integrazioni;

(b) essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

(c) essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporterà l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, qualora erroneamente eletto, detta ineleggibilità consentirà all'organo amministrativo di revocare il componente per giusta causa; in tale evenienza l'organo amministrativo provvederà alla sostituzione del componente revocato.

### **Revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo in presenza di giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- il mancato rispetto dei principi del Codice Etico, dei protocolli di buon comportamento generale e speciale di ciascuna parte speciale adottata.

In presenza di giusta causa, il Consiglio revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione, riconoscendo al componente l'emolumento fino alla data di permanenza nella carica.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può sempre recedere dall'incarico, previo preavviso di un mese, con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadeguato.

### **Attività e poteri**

L'Organismo di Vigilanza nella sua prima seduta procede a dotarsi di un proprio regolamento e a nominare il suo Presidente. Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito dei compiti e delle funzioni di cui al presente Modello e di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale. Il detto organo societario ha un esclusivo vincolo di dipendenza solo nei confronti del Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organo, organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni di controllo esistenti.

In particolare si coordina con:

- gli Amministratori;
- il Responsabile dell'area amministrazione finanza e contabilità;
- il Responsabile dell'area dell'ufficio addetto alla gestione del personale anche per ciò che concerne gli aspetti relativi all'informazione ed alla formazione del personale attinente le tematiche inerenti il Decreto;
- il Datore di Lavoro ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Delegato di Funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - ove nominato;
- il RSPP ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Responsabile qualità;
- il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute e sicurezza;
- il Responsabile del sistema gestionale ambientale;
- il Titolare del trattamento dei dati personali e Responsabile della protezione dei dati (DPO) ove nominato;
- i Direttori Tecnici e i Responsabili di area o di funzione di MEI SRL;
- i Dipendenti, considerando tali tutto il personale dipendente da MEI SRL compresi gli operai e gli impiegati;
- le funzioni che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative in essere;

- la funzioni con cui l'Organismo di Vigilanza ritiene utile, necessario e/o indispensabile confrontarsi;
- il Sindaco e/o il revisore unico.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili di MEI SRL;
- chiedere informazioni o esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente di MEI SRL e, laddove necessario, all'Amministratore Unico, all'organo amministrativo, all'organo preposto alla revisione contabile (anche nell'ipotesi in cui venga nominata società di revisione), ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica, ambientale ed a quelli coinvolti nel trattamento dei dati personali, ed in generale a tutti gli interessati alle attività di MEI SRL che acquisiscono rilievo ai fini dell'effettivo ed idoneo svolgimento delle funzioni dell'Odv;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche che ne richiedano l'ausilio;
- proporre l'avvio di provvedimenti disciplinari e l'adozione di sanzioni disciplinari;
- verificare l'adeguatezza della pianificazione dei programmi di specifica formazione del personale;
- indirizzare, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- informare gli interessati o, più in generale, l'Organo Amministrativo, sulle attività svolte;
- ricevere informazioni e comunicazioni da chiunque gli giungano;
- eseguire indagini sui fatti da chiunque comunicati;
- eseguire periodici Audit sulle attività individuate come a rischio.

### **Remunerazione e rimborsi spese**

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo Amministrativo.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

### **Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi**

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il Modello prevede modalità di gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (a seguire per brevità anche "Odv").

L'Organismo di Vigilanza basa il corretto ed efficiente espletamento delle sue funzioni sulla possibilità di disporre di tutte le informazioni allo stesso necessarie e relative alle aree di rischio individuate. Per tale motivo l'Odv deve avere accesso a tutti i dati ed alle informazioni allo stesso necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

L'obbligo di dare informazioni all'Odv è rivolto a tutte le funzioni aziendali e potrà avere riguardo alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere al fine di dare attuazione alle procedure ed ai controlli esistenti (ad es. *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Oltre quanto previsto dai flussi informativi riportati nelle singole parti speciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le motivazioni che hanno giustificato l'assistenza legale richiesta da dirigenti e o da dipendenti per atti sui quali l'Autorità Giudiziaria sta procedendo;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria o da altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i Reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di Reato presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a terzi per l'esecuzione di attività all'interno ed all'esterno del sito della società;
- i prospetti riepilogativi delle gare ad evidenza pubblica alla quale MEI SRL prende o prenderà parte o alle quali sta partecipando;
- i prospetti riepilogativi dei contratti assegnati sia da enti privati che pubblici con qualsiasi forma;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le copie della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, tra cui DUVRI, DVR, PSC, POS, atti di nomina per le funzioni di cantiere, etc.;
- il *report* dei controlli eseguiti dal *management* aziendale sulle attività eseguite dai propri subordinati.

L'Organismo di vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentire allo stesso il miglioramento delle proprie attività di pianificazione dei controlli e non ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> cfr. pag. 90 Linee guida di Confindustria edizione 2021 - "...Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'Odv - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'Odv, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo. Con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'Odv è destinatario di flussi ad evento da parte del Sindaco, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'Odv è tenuto a comunicare al Sindaco le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale. Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, sarebbe poi auspicabile, anche in ottica di superamento della separazione e duplicazione delle verifiche, nonché del rischio di corto circuito informativo, uno scambio di flussi informativi tra funzione internal audit e l'Odv sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231. L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nei più ampi doveri di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. i quali prevedono che quest'ultimo:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori del medesimo dai quali gerarchicamente dipende;
- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

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

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari di poter comunicare con l'Odv affinché il medesimo possa vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello organizzativo di MEI SRL tutti i Destinatari possono comunicare con l'Odv di MEI SRL con le seguenti modalità.

**Posta interna:** la comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà pervenire alla area amministrazione, indirizzata all'Organismo di Vigilanza di MEI SRL con la seguente dicitura sull'esterno della busta chiusa: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*

**Posta esterna ordinaria:** La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza di MEI SRL, con sede in Ponte San Pietro (BG) – 24036 - via Ing. G.B. Caproni, 50, con la seguente dicitura sull'esterno della busta: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*.

**Casella di posta elettronica:** [odv@meisystem.com](mailto:odv@meisystem.com)

In tutti i casi sopra indicati la corrispondenza non dovrà essere aperta e andrà consegnata ad un componente esterno dell'Odv.

### **Whistleblowing<sup>7</sup> – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023**

MEI SRL al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la procedura **Whistleblowing** (cfr. Allegato 1 alla

---

*verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Odv non incombe un obbligo di agire, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi. È il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo di vigilanza nel corso delle sue verifiche. (...)*

<sup>7</sup> Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*

presente Parte Generale) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come definite nella policy) di cui il segnalante (come definito nella policy) sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro o e nell'ambito del contesto lavorativo con MEI SRL, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni e quelle del comitato whistleblowing;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo della Whistleblowing policy è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare chi vuole fare segnalazioni dai dubbi e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

### **Reporting**

I gestori del canale di segnalazione rendono conto annualmente del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

### **Flussi informativi verso il vertice aziendale**

L'Odv riferirà *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del Modello, alle eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, all'esito dell'attività eseguita e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'Odv predispose una relazione con periodicità almeno annuale che illustri di massima:

- l'attività ed i controlli svolti durante l'anno;
- le eventuali discrepanze tra le procedure operative e le disposizioni del Modello;
- i nuovi ambiti di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la verifica effettuata a seguito delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello e, nel rispetto della riservatezza richiesta dalla legge, i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;

- gli eventuali interventi da porre in essere conseguenti alle modifiche del quadro normativo di riferimento, alle non conformità rilevate o segnalate, alle modifiche dell'attività sociale o del livello di rischio rilevato dalla società;
- un rendiconto delle spese sostenute rispetto al *budget* al medesimo Odv assegnato dalla Società.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi quando, per le necessità riconducibili alle attività del suo ufficio, lo ritenga opportuno.

#### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione prevista nel Modello, sarà custodita dalla segreteria dell'Odv ove presente o, in ogni caso, dal medesimo Odv, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per il periodo necessario al completamento dell'attività e per il periodo previsto dalla legge.

### **13. SISTEMA SANZIONATORIO**

Le violazioni al Modello ed al Codice Etico da chiunque commesse devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, fermi restando tutte le prerogative ed i provvedimenti adottati di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalare le violazioni del Modello grava su tutti i Destinatari dello stesso.

L'Odv deve procedere, nel rispetto della riservatezza, alla comunicazione dell'esito degli accertamenti svolti al Consiglio di Amministrazione. Le eventuali sanzioni sono/saranno erogate dagli organi di MEI SRL competenti in virtù dei poteri a loro conferiti.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra le condotte che possono costituire infrazioni disciplinari si segnalano i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, con omissioni o in concorso con altri, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure e del Modello;
- la distruzione, la modifica, l'occultamento, la sottrazione della documentazione necessaria al controllo interno previsto dal Modello;
- la redazione di documentazione non veritiera, anche con l'aiuto di terzi;
- atti diretti ad impedire l'attività di vigilanza degli organi societari e dell'Odv;
- il diniego di accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie ai fini del controllo;
- qualsiasi altra condotta possa configurare la violazione del Modello, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure previste dal sistema di controllo, etc.;
- il sottrarsi senza giustificato motivo alla formazione;
- l'omissione delle azioni necessarie alla divulgazione e/o all'applicazione del sistema di controllo preventivo.

#### **Sanzioni e misure disciplinari**

Il Modello, conformemente a quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL di categoria, costituisce un insieme di regole comportamentali alle quali il personale deve assolutamente uniformarsi. Ogni sua violazione comporta l'avvio del relativo procedimento disciplinare e l'irrogazione delle relative sanzioni. Tutti

i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, qualsiasi violazione alle disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno valutate dal Datore di Lavoro al fine di avviare un procedimento disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà – tra cui rientrano anche le violazioni e o il mancato rispetto dei principi e delle disposizioni del presente Modello organizzativo - può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

### **La modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori**

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare è fissato dall'*art. 7 dello statuto dei lavoratori*, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso.

Ulteriore garanzia procedimentale è costituita dalla necessaria contestazione dell'addebito al lavoratore. Il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa, in mancanza la contestazione è nulla. La contestazione dell'addebito deve essere tempestiva, il datore di lavoro deve procedere alla contestazione dell'addebito tempestivamente, né può ritardarla in modo da rendere difficoltoso per il lavoratore la sua difesa, ma deve effettuarla in immediata connessione temporale con il fatto addebitato al dipendente, cioè l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto contestato. La contestazione deve essere puntuale e specifica in modo da consentire al lavoratore una efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del suo comportamento "asseritamente" illecito, pertanto deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto addebitato, anche se non necessariamente l'indicazione delle norme di legge o del contratto collettivo che si assumono violate. La stessa non deve essere generica o sommaria. L'inosservanza di tali obblighi comporta la nullità della contestazione. Deve altresì contenere eventuali indicazioni di eventuali episodi precedenti, ove il datore di

lavoro intende far pesare nella valutazione complessiva anche tale circostanza. L'addebito deve essere tempestivamente contestato, l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto che si contesta. Tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quell'intervallo di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento della condotta del lavoratore. A seguito della contestazione dell'addebito avente forma scritta, tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, che per fissare il tempo per l'applicazione della sanzione disciplinare, il lavoratore può entro cinque giorni, presentare le sue giustificazioni scritte od orali. Il lavoratore nell'esporre le proprie ragioni, può farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferirgli mandato. Una volta trascorso il termine di cinque giorni previsto dall'art. 7 il datore di lavoro può adottare la sanzione disciplinare.

In conformità all'art. 2106 c.c. la sanzione disciplinare deve essere proporzionata alla gravità del fatto. Con riferimento all'applicazione della sanzione, la misura di quest'ultima non deve essere determinata in astratto, ma in concreto prendendo in considerazione, non solo il fatto oggettivo posto in essere dal lavoratore, ma l'insieme delle circostanze nelle quali il lavoratore ha compiuto la condotta contestata.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari con riferimento in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimento del lavoratore e l'erogabilità delle sanzioni disciplinari data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, cioè non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 c.c., e non hanno una funzione risarcitoria, ma hanno una portata afflittiva sul piano morale, hanno la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni.

Sempre in conformità dell'art. 2106 c.c., le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. Sono comunque vietate sanzioni che comportano mutamenti definitivi del rapporto; sospensione dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni; multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferirle mandato, alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi, o adire l'autorità giudiziaria, oppure può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. La costituzione avviene tramite la Direzione provinciale del lavoro, l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se entro 10 giorni dall'invito il datore di lavoro non nomina un proprio rappresentante, il collegio non provvede, e la sanzione disciplinare non ha effetto. Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente

l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

### **Misure nei confronti dei dipendenti**

In caso di violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti si applicheranno agli stessi le previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL di categoria. Se la condotta costituisce violazione dei doveri del rapporto di lavoro, fermo restando il procedimento disciplinare ed il relativo provvedimento, MEI SRL potrà assumere decisioni che tengano conto di quanto previsto dall'art. 2119 e ss del codice civile.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti, il titolare del potere disciplinare avvierà i procedimenti di propria competenza al fine delle eventuali contestazioni ed applicazione delle sanzioni previste, ai sensi di legge e del CCNL di categoria, con revoca dei poteri agli stessi attribuiti mediante atti formali quali procure, deleghe, etc. ove previsto dalle norme applicabili e/o ritenuto opportuno.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

Se a violare il Modello è un componente dell'Organo Amministrativo, di detta violazione l'Odv deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. A seguito della comunicazione, il Consiglio di Amministrazione, previa valutazione, applica, nel rispetto della legge, il provvedimento che ritiene opportuno in ragione della gravità, della colpa e del danno che dal comportamento dell'Amministratore sia derivato alla Società.

Qualora la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere nel rispetto delle disposizioni del diritto societario con i necessari atti formali per giungere alla revoca dell'Amministratore della carica per giusta causa.

### **Misure nei confronti dei membri del Sindaco/Revisore Unico**

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Sindaco/Revisore Unico, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare la revoca per giusta causa, propone all'Assemblea, l'adozione dei provvedimenti di competenza provvedendo alle ulteriori incombenze previste dalla normativa applicabile.

### **Misure nei confronti dei terzi**

Per quanto riguarda i rapporti con i terzi, nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui:

- si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- si precisi che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 8 giugno 2002, n. 231 comporterà la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo l'eventuale diritto al risarcimento per i danni arrecati alla Società.

La mancata inclusione delle dette clausole o meccanismi contrattuali deve essere comunicata dalla funzione aziendale che gestisce per ragioni di competenza il contratto in questione, indicando le motivazioni di detta carenza, all'Organismo di Vigilanza.

## 14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE

### 14.1. Comunicazione e Informazione

MEI SRL procederà a organizzare incontri per la comunicazione e diffusione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per la gestione e la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In considerazione dell'importanza che la conoscenza della materia riveste per il corretto svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di trasparenza, osservanza delle disposizioni normative e regolamentari e dei principi etico – sociali, nonché al fine di assicurare all'interno dell'azienda una idonea divulgazione, MEI SRL cura l'attivazione di una cartella informatica accessibile a tutti i dipendenti, nel cui ambito far confluire i seguenti documenti e le sue successive modifiche ed integrazioni:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ il testo del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- ✓ il Modello di organizzazione, gestione e controllo, parte generale e parte speciale.

Per clienti, fornitori e terzi in genere è altresì assicurata da MEI SRL una informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico provvedendo altresì alla pubblicazione nel proprio sito:

- ✓ del Modello PG;
- ✓ del Codice Etico;
- ✓ della Procedura Whistleblowing.

Con riferimento ai rapporti con i fornitori e con i terzi in genere che intrattengano rapporti commerciali con MEI SRL, si deve dare ai medesimi, come sopra precisato, comunicazione ed informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico precisando altresì che la violazione alle disposizioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico di MEI SRL potrà costituire motivo di risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art 1456 c.c., in tal senso qualunque contratto/ordine stipulato da MEI SRL dovrà prevedere specifica clausola che riporti espressamente la citata indicazione.

La divulgazione del Modello e del Codice Etico è obbligatoria: deve essere tracciata la specifica attività di comunicazione, informazione e formazione somministrata tanto al personale (impiegati ed operai), quanto al *management* ed ai vertici aziendali.

### 14.2. Formazione

Sul piano della formazione, MEI SRL, oltre a pianificare una formazione di carattere generale diretta a comunicare, informare e formare gli apicali e i subordinati sulle previsioni del Decreto, le ragioni di opportunità e quelle giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello, pianificherà altresì un adeguato programma di formazione specifica rivolta al personale delle aree a rischio, da somministrarsi in funzione dei luoghi di lavoro, dei livelli e delle mansioni svolte.

### 14.3 Piano Formativo

## I principi

Il Piano formativo sarà articolato tenendo conto dei contenuti e delle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e/o delle deleghe agli stessi conferite.

La formazione ed i relativi contenuti saranno articolati secondo moduli distinti in base al livello e al ruolo organizzativo dei Destinatari, tenendo conto:

- come detto, delle responsabilità e dei ruoli (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili);
- dei neoassunti e del conferimento di nuovi incarichi. Particolare attenzione infatti si deve porre ai nuovi assunti per i quali devono essere previsti specifici moduli formativi e al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi (soprattutto nei confronti di chi svolge attività sensibili).

## Contenuto delle sessioni formative

La formazione dovrà prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune a tutti i destinatari e avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è **obbligatoria** e deve essere tracciata anche con attestazione finale di frequenza dei corsi e del relativo apprendimento. Per la somministrazione della formazione potranno essere utilizzate le seguenti differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative *standard* già adottate;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti e con *test* di verifica dell'apprendimento.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in ragione dell'evoluzione della normativa ed alle intervenute modifiche al Modello.

## Controllo e verifica sull'attuazione del piano di formazione

Sarà cura di MEI SRL raccogliere le evidenze relative all'effettiva pianificazione della formazione, alla partecipazione ai programmi di formazione e alla custodia della documentazione negli appositi archivi e/o cartelle del personale interessato. L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

## 15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI MEI SRL

L'Organo Amministrativo procederà, altresì, a valutare la sensibilità astratta delle fattispecie di cui al Decreto alla attività specifica/caratteristica di MEI SRL, tenendo in evidenza, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti criteri:

- condizioni soggettive di imputabilità;
- condizioni oggettive di imputabilità;
- criteri di esclusione;
- riconducibilità delle condotte direttamente o meno all'attività di MEI SRL;
- interesse o vantaggio per MEI SRL;
- ripetitività della condotta illecita nell'ambito dell'attività aziendale, nonché conseguenze e danni sofferti da MEI SRL;
- processi/flussi interni che potrebbero essere sensibili alla specifica condotta illecita considerata;
- perseguibilità dell'illecito per dolo o colpa;
- ragionevole probabilità della realizzazione della condotta illecita a rischio all'interno dei processi/flussi aziendali.

Mediante l'uso dei detti criteri e degli eventuali altri che in *continuum* saranno presi in considerazione, MEI SRL ed il suo management potranno dare prevalenza di intervento e/o avviare adeguati piani d'azione delle attività aziendali maggiormente sensibili ai rischi di cui al D.Lgs. 231/2001 e di quelle che potranno esserlo in futuro.

## **MEI SRL**

**ALLEGATO – 1**  
**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**WHISTLEBLOWING POLICY**

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE  
E FORME DI TUTELA

## STORIA DELLE VERSIONI

Versione	Approvazione	Data approvazione	Note
1.0	Consiglio di Amministrazione di Mei Srl	14/12/2023	Prima versione del documento.

**Tabella 1** – Storia delle revisioni

## INDICE

1.	PREMESSA .....	34
2.	PRINCIPALI FONTI E PRASSI.....	34
3.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	34
4.	DEFINIZIONI .....	34
5.	LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA .....	37
6.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	38
6.1.	PERIMETRO SOCIETARIO.....	38
7.	CANALI DI SEGNALAZIONE.....	38
7.1.	SEGNALAZIONE INTERNA .....	38
7.2.	SEGNALAZIONE ESTERNA .....	39
7.3.	DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	39
8.	SEGNALAZIONE INTERNA .....	39
8.1.	INVIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	39
8.2.	RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	40
8.2.1.	VERIFICA PRELIMINARE .....	40
8.2.1.1.	SEGNALAZIONI CHE NON SUPERANO LA VERIFICA PRELIMINARE .....	41
8.2.1.2.	SEGNALAZIONI CHE SUPERANO LA VERIFICA PRELIMINARE.....	41
8.3.	CASI PARTICOLARI .....	42
8.3.1.	SEGNALAZIONI RIGUARDANTI MEMBRI DEL COMITATO .....	42
8.3.2.	SEGNALAZIONI ANONIME .....	42
9.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE .....	43
10.	TUTELE DEL SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE .....	44
10.1.	DIVIETO DI RITORSIONE .....	44
10.2.	CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI .....	45
10.3.	LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ EX ART. 20 DEL D.LGS. 24/2023 .....	45
11.	CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	46
12.	REPORTING.....	46
13.	RIUNIONI DEI RESPONSABILI DELLA GESTIONE .....	46
14.	APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA .....	46

## 1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

## 2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, ottobre 2023.

## 3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a MEI S.r.l. (la "Società").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la Segnalazione delle Violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del Contesto lavorativo con la Società, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo Segnalante. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- h) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle Segnalazioni;
- i) il perimetro oggettivo e il contenuto della Segnalazione;
- j) l'ambito soggettivo di applicazione;
- k) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte Violazioni;
- l) le modalità di gestione della Segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- m) le modalità di informazione del Segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- n) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le Segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

## 4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) **“CCNL”**: il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti applicato ai dipendenti e il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) Dirigenti industria applicato ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- c) **“Comitato Whistleblowing”**: comitato dedicato alla gestione delle Segnalazioni, e composto da:
- **due Responsabili della Gestione**
  - **I direttori**
  - **Le funzioni HR e Legal**
- I Responsabili della Gestione individueranno caso per caso gli altri componenti del Comitato da coinvolgere nella trattazione, per quanto di competenza e in base all'area aziendale interessata dalla singola Segnalazione.
- I componenti del Comitato sono stati debitamente formati in materia e autorizzati al trattamento dei dati personali<sup>1</sup>.
- I Responsabili della Gestione hanno il compito di ricevere e trattare le Segnalazioni seguendo la presente procedura. Il Comitato Whistleblowing così come identificato, rispetta il requisito di autonomia e indipendenza, e potrà disporre delle necessarie risorse economiche per poter espletare l'attività.
- d) **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, il Segnalante acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con la Società uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) **“Destinatari”**: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale e Dipendente della Società (come di seguito definiti), lavoratori autonomi<sup>2</sup>, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, fra cui la Società, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) **“Dipendenti e/o Personale”**:
- (i) tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);
  - (ii) tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non rientrando nel punto (i) (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Società o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro<sup>3</sup>

<sup>1</sup> L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003

<sup>2</sup> Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

<sup>3</sup> Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il

- g) **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle Violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui il Segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, e di cui sia venuta a conoscenza nell’ambito del proprio Contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- j) **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Responsabili della Gestione e/o dell’eventuale altro organo titolare dell’onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni è un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;
- k) **“Organo Sociale”**: il Consiglio di Amministrazione;
- l) **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- m) **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- n) **“Riscontro”**: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- o) **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono Ritorsioni le fattispecie di cui all’art. 17 D.Lgs. 24/2023<sup>4</sup>;
- p) **“Segnalazione” o “Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- q) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna (canale ANAC);
- r) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di Segnalazione interna;
- s) **“Séguito”**: l’azione intrapresa dai Responsabili della Gestione e/o dall’eventuale altro organo titolare dell’onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

---

processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

<sup>4</sup> a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l’annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- t) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato e che consistono in:
- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive<sup>5</sup> e i reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. n. 231/2001. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l’applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell’ente che li adotta<sup>6</sup>.
  - ii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
    - Illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. “reati ambientali” quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell’aria, nel terreno o nell’acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
    - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
    - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
    - Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell’Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un’impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
  - iii. Violazioni del Codice Etico e delle policy aziendali della Società

## 5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Informazioni sulle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

- i. Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali Violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base

---

<sup>5</sup> Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall’art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.<sup>6</sup> Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

<sup>6</sup> Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

## **6. AMBITO DI APPLICAZIONE**

### **6.1. Perimetro societario**

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "Definizioni" di cui al punto 4.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- i. comunicazioni di carattere commerciale;
- ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>7</sup>.

In linea generale, la Società esorta i propri Dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei Dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

## **7. CANALI DI SEGNALAZIONE**<sup>8</sup>

### **7.1. Segnalazione interna**

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione<sup>9</sup>.

La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing come sopra definito.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto 8.3. "Casi particolari".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità<sup>10</sup>:

- i. in forma scritta, con modalità informatiche al link [MEI.wallbreakers.it](https://www.mei.wallbreakers.it), tramite la piattaforma Wallbreakers<sup>11</sup> fornita da Warrant Hub Spa (fornitore terzo rispetto alla Società);
- ii. in forma orale, mediante il sistema di messaggistica vocale messo a disposizione dalla piattaforma Wallbreakers;
- iii. mediante richiesta di incontro diretto con i Responsabili della Gestione fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata, anche a cura dei Responsabili della Gestione, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto

<sup>7</sup> La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

<sup>8</sup> Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di Segnalazione o Divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

<sup>9</sup> La riservatezza, oltre che all'identità del Segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra Informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

<sup>10</sup> Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

<sup>11</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In questo secondo caso, al momento dell'ascolto, il messaggio ricevuto verrà documentato mediante resoconto dettagliato che dovrà essere controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Su sua richiesta, il Segnalante è sentito anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **7.2. Segnalazione esterna**

Il Segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di Segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun Seguito;
- iii. il Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace Seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella presente procedura interna, se il Comitato Whistleblowing gestore della Segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione<sup>12</sup>.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

## **7.3. Divulgazione pubblica**

Al Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto Riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare Seguito alla Segnalazione;
- ii. il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace Seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

## **8. SEGNALAZIONE INTERNA**

### **8.1. Invio della Segnalazione interna**

---

<sup>12</sup> La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta con modalità informatiche può farlo tramite la piattaforma Wallbreakers nelle modalità sopra indicate.

Le istruzioni online forniscono al Segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione. Colui che intende effettuare una Segnalazione in forma orale può farlo mediante il sistema di messaggistica vocale messo a disposizione dalla piattaforma Wallbreakers oppure tramite richiesta di incontro diretto con i Responsabili della Gestione che verrà fissato non oltre 7 giorni dalla data della richiesta.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

## **8.2. Ricezione e analisi della Segnalazione interna**

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dai Responsabili della Gestione, che trattano le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità del Segnalante nonché quella delle Persone coinvolte, comunque delle Informazioni sulle Violazioni ricevute e di ogni elemento oggetto di Segnalazione.

### **8.2.1. Verifica preliminare**

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte dei Responsabili della Gestione al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

I Responsabili della Gestione si impegnano a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

I Responsabili della Gestione danno diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con il Segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle Informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare i Responsabili della Gestione potranno avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, i Responsabili della Gestione possono archiviare le Segnalazioni interne:

- i. che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 4 della presente procedura o provenienti da soggetti diversi dai Destinatari<sup>13</sup>;
- ii. non circostanziate;
- iii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iv. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, i Responsabili della Gestione:

- i. procedono se necessario all'audizioni del Segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
- ii. garantiscono l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- iii. assicurano la confidenzialità delle Informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito; nonché
- iv. si impegnano a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.

I Responsabili della Gestione - senza il consenso espresso del Segnalante - non potranno rivelare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare Seguito alle Segnalazioni ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per

---

<sup>13</sup> In questi casi, la Segnalazione potrà essere gestita secondo le procedure già in essere per tali violazioni, laddove pertinenti, dandone comunicazione al Segnalante.

eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti<sup>14</sup> (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

#### **8.2.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare**

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dei Responsabili della Gestione in un apposito spazio logico della piattaforma Wallbreakers, anche con strumenti di crittografia, che garantiscano la riservatezza dell'identità del Segnalante e comunque delle Informazioni e degli elementi connessi alla Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso, tra le altre, le seguenti previsioni<sup>15</sup>:

- i. crittografia completa dei dati delle segnalazioni dei Segnalatori e delle comunicazioni;
- ii. accesso alla piattaforma dei soli Responsabili della Gestione, tramite sistemi di autenticazione

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel Libro Segnalazioni, dove i Responsabili della Gestione annotano la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone coinvolte, nonché delle ulteriori Informazioni ricevute.

La Società fornisce Riscontro al Segnalante in tempi ragionevoli e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione sullo stato della gestione della Segnalazione. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 9 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e al Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)<sup>16</sup>.

#### **8.2.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare**

Qualora la verifica preliminare eseguita dai Responsabili della Gestione abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

1. In caso di Segnalazioni aventi ad oggetto Violazioni delle disposizioni di legge italiana o della normativa europea:
  - a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organismi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare così come da organigramma aziendale, di cui al punto 9 "Sistema sanzionatorio e disciplinare"<sup>17</sup>, affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organismi

---

<sup>14</sup> tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

<sup>15</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

<sup>16</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dal presente regolamento nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

<sup>17</sup> In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato e/o i Responsabili della Gestione che permangono l'unico interlocutore del Segnalante e ne garantiscono la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione ai Responsabili della Gestione affinché questi ultimi possano archiviare la Segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone coinvolte;
  - ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la Violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b) informare il Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.
2. in caso di Segnalazioni aventi ad oggetto Violazioni del Codice Etico o di policy aziendali, dare immediata e motivata informativa alla funzione HR per le valutazioni di rispettiva competenza.

I Responsabili della Gestione si impegnano a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro<sup>18</sup> in merito (nelle stesse modalità utilizzate dal Segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dal Segnalante) al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

### **8.3. Casi particolari**

#### **8.3.1. Segnalazioni riguardanti membri del Comitato**

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, o questi ultimi siano comunque soggetti coinvolti o interessati dalla Segnalazione oppure essi stessi soggetti Segnalanti, la stessa deve essere trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano allo stesso dell'eventuale documentazione a supporto o altro strumento idoneo a tracciarne la comunicazione.

Il Consiglio di Amministrazione dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà Seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

#### **8.3.2. Segnalazioni anonime**

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziata e dotata di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

---

<sup>18</sup> Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o Divulgazione pubblica anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito Ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

## **9. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il Dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso<sup>19</sup>. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato del Segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità: i Responsabili della Gestione, laddove non l'abbiano già fatto, raccolgono dunque il consenso dal Segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo Seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte del Segnalante alla comunicazione della sua identità, i Responsabili della Gestione archiviano la Segnalazione interna senza darvi ulteriore Seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e al Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle

---

<sup>19</sup> La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

norme di legge)<sup>20</sup>. Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro al soggetto Segnalante<sup>21</sup>.

## **10. TUTELE DEL SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE**

### **10.1. Divieto di Ritorsione**

È vietata nei confronti del Segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti del Segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato, le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificata e ha subito Ritorsioni, nonché nei casi di Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti dei Segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una Ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle Segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e il Segnalante che sia stato licenziato a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrato sul posto di lavoro<sup>22</sup>.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto

---

<sup>20</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione del Segnalante" del D.Lgs 24/2023.

<sup>21</sup> Art. 21 comma 1 lettera c) D. Lgs. 24/2023

<sup>22</sup> L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti del Segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se questo dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le Ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire Ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito Ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

## **10.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle Ritorsioni**

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le Ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

## **10.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023**

Ai sensi di legge, non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023<sup>23</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse Informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o il Segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

---

<sup>23</sup> L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

#### **11. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

I Responsabili della Gestione sono informati delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

I Responsabili della Gestione provvedono pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia la riservatezza dell'identità del Segnalante e gli elementi della Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dai Responsabili della Gestione deve essere conservato a cura dei Responsabili della Gestione stessi e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società<sup>24</sup>.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione salvo diverso limite previsto dalla legge, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

I Responsabili della Gestione possono comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi al Segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna<sup>25</sup>.

#### **12. REPORTING**

I Responsabili della Gestione rendono conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul Seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, i Responsabili della Gestione sono tenuti a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità del Segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

#### **13. RIUNIONI DEI RESPONSABILI DELLA GESTIONE**

La riunione dei Responsabili della Gestione è valida se sono presenti tutti i Responsabili.

La riunione potrà tenersi anche in video e/o tele conferenza.

#### **14. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura è stata approvata in data 14 Dicembre 2023, previa informativa alle RSA/RSU/OO.SS.

La presente procedura entra in vigore dal 17 Dicembre 2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail ai Dipendenti;
- affisa nelle bacheche aziendali;
- pubblicata sul sito internet aziendale.

---

<sup>24</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

<sup>25</sup> La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

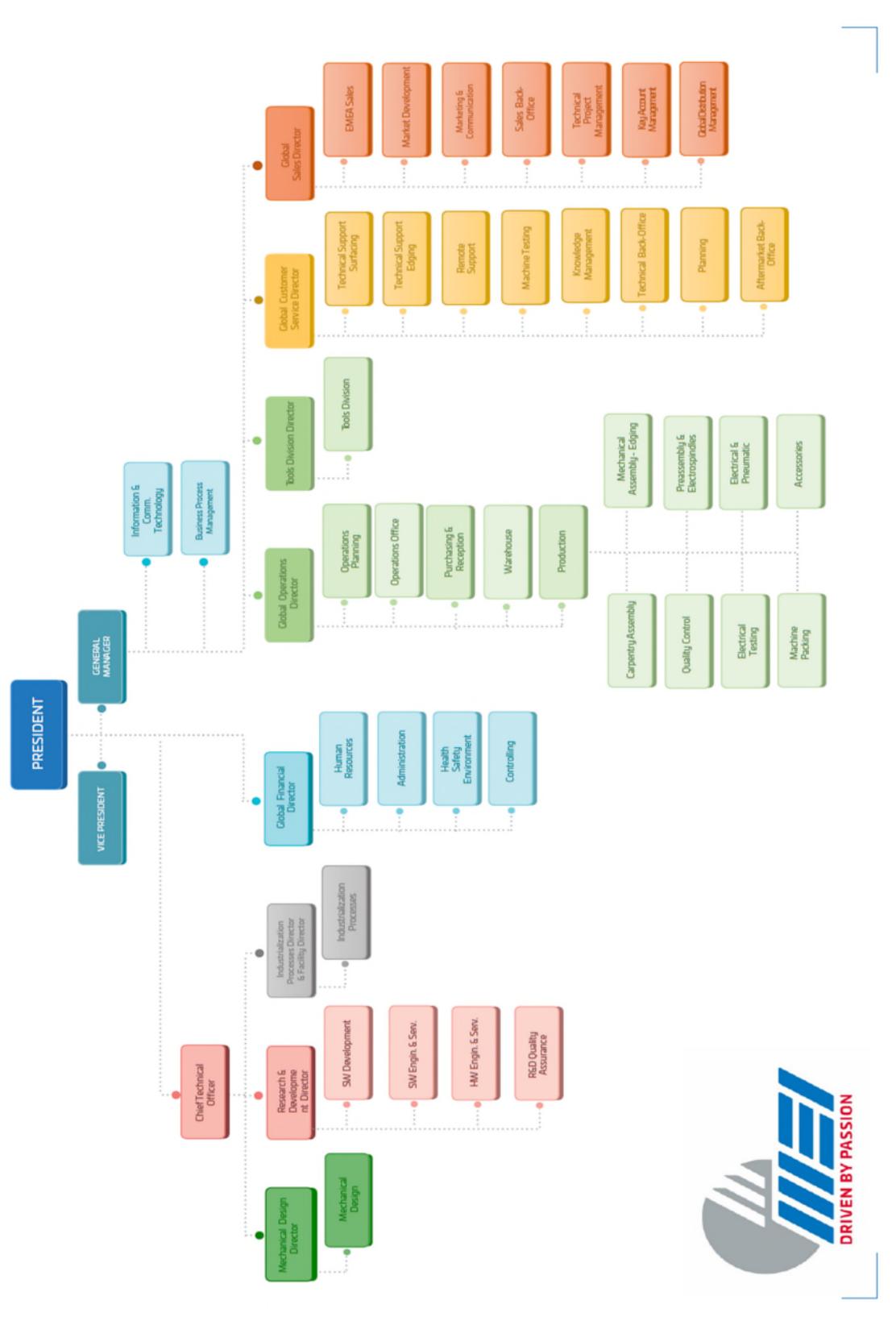
Per quanto non disciplinato nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

- Allegato 1 - Informativa sul trattamento dei dati personali - Segnalante whistleblowing.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o a contattare l'indirizzo e-mail: [info.whistleblowing@meisystem.com](mailto:info.whistleblowing@meisystem.com)

## ALLEGATO – 2 ORGANIGRAMMA AZIENDALE



**ALLEGATO – 3**

A seguire si riportano le fattispecie presupposto per l'applicabilità della responsabilità di cui al Decreto 231:

- ✓ **Delitti contro la pubblica amministrazione (art. 24)** – i cui reati presupposto sono: malversazione ai danni dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), Frode informatica (art. 640-ter c.p.),
- ✓ **Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 ter c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.), frode informatica (art. 640 ter comma tre c.p.), sanzioni penali (art. 55, comma 9 - D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 - *indebito utilizzo di carte di crediti o di pagamento*), trattamento illecito di dati (art. 167 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), misure di sicurezza (art. 169 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), altre fattispecie (art. 171 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196).
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)** - i cui reati presupposti sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma), associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra

o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(\*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.). (\*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

- ✓ **Peculato, corruzione e abuso d'ufficio, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25)** - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.), Concussione (art. 317 c.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis - art. 321 c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 2° comma, c.p.; art. 321 c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.). Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea: Peculato (art. 314, comma 1, c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).
- ✓ **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- ✓ **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)** – i cui reati presupposto sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
- ✓ **Reati societari (art. 25-ter)** – i cui reati presupposto sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), impedito

controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o proprie o della controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

- ✓ **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)** - i cui reati presupposto sono quelli previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999.
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)** – il cui Reato presupposto è: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
- ✓ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies)** – i cui reati presupposto sono: riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 - quinquies, c.p.), tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.), alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p.).
- ✓ **Abusi di mercato (art. 25-sexies)** – i cui reati presupposto sono: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.), manipolazione di mercato (art. 185 T.U.F.).
- ✓ **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)** – i cui reati presupposto sono: Omicidio colposo (art. 589 cp) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 / 2007).
- ✓ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies)** – i cui reati presupposto sono: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1)
- ✓ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)** – i cui reati presupposto sono: Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), Frode informatica (art. 640-ter c.p.).
- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)** – i cui reati presupposto sono: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente

commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

- ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)** – il cui Reato presupposto è: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- ✓ **Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)** - i cui reati presupposto sono: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990), Reato concernente il traffico di migranti (art. 12 D.lgs. 286/1998), Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- ✓ **Reati ambientali (art. 7, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121)** – i cui reati presupposto sono: Inquinamento ambientale (Art. 452-Bis c.p.), Disastro ambientale (art. 452-*Quater* c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*Quinquies* c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), Circostanze aggravanti (art. 452-*Octies* c.p.), Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di

specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-Bis c.p.), il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3), lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 - attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).

- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)** – la cui condotta presupposto è prevista dall'art. 22 – 12 bis del D.lgs. 52 luglio 1998 n. 286 – testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.
- ✓ **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)** - articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.
- ✓ **Frode in competizioni sportive - Esercizio abusivo - Gioco - Scommessa - Giochi d'azzardo - Apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)** – introdotto dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata sulla GU del 16/05/2019, in vigore dal 17/05/2019 – la previsione normativa dispone che in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
- ✓ **Reati tributari – (art. 25-quinquiesdecies) - 1.** In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

✓ **Contrabbando – (art. 25-sexiesdecies)** - 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. 2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

✓ **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)** - 1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote.

In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518-undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.

In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518-quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote.

In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote.

Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

✓ **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)** - 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-sexies e 518-terdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote.  
2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.