

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

N.	REVISIONE	DATA	Approvazione
1	Prima approvazione del Modello	04/07/2024	Consiglio di Amministrazione
2	Aggiornamento del Modello	04/09/2026	Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

1. PREMESSA	7
2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI	8
3. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	9
4. IL CAMPO DI APPLICAZIONE	11
5. DESTINATARI.....	11
6. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	11
7. L'ESIMENTE	13
8. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI.....	14
9. LA GOVERNANCE	14
10. IL SISTEMA DI CONTROLLO	14
10.1 Principi generali	14
10.2 Le attività di Controllo	14
10.3 Le risorse finanziarie.....	14
10.4 Gli organi preposti al controllo	15
11. IL SISTEMA DELLE DELEGHE.....	16
11.1. Premessa.....	16
11.2. Deleghe e Procure.....	16
12. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	17
12.1 Adozione del Modello	17
12.2 Obiettivi perseguiti.....	17
12.3 Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	18
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL FLUSSO DI INFORMAZIONI	19
13.1 Compiti e Funzione	19
13.2 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	19
13.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza (Odv)	19
13.4 Durata della carica.....	21
13.5 Requisiti di eleggibilità	21
13.6 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	21
13.7 Attività e poteri.....	22
13.8 Remunerazione e rimborsi spese	23
13.9 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi	23
13.10 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	24
13.11 Flussi informativi verso il vertice aziendale.....	25
13.12 Raccolta e conservazione delle informazioni	26
14. SISTEMA SANZIONATORIO	26
14.1 Sanzioni e misure disciplinari	27

14.2 La modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori.....	27
14.3 Misure nei confronti dei dipendenti	29
14.4 Misure nei confronti dei dirigenti	29
14.5 Misure nei confronti degli Amministratori.....	29
14.6 Misure nei confronti dei membri del Sindaco/Revisore Unico	29
14.7 Misure nei confronti dei terzi	29
15. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE	30
15.1. Comunicazione e Informazione.....	30
15.2. Formazione	31

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:** documento contenente i principi etici cui si ispira la Società nello svolgimento delle proprie attività
- **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.
- **Destinatari:** soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo, tenuti alla sua osservanza.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con MEI SRL un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Ente (o Società):** persona giuridica, società o associazione anche priva di responsabilità giuridica. Nel presente Modello Organizzativo: Mei s.r.l. (di seguito più brevemente anche «**Mei**» 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 guida¹ di Confindustria per la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.
- **Modello Organizzativo:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso Decreto

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

Legislativo. In particolare, per Modello Organizzativo si intendono, congiuntamente, la Parte Generale e le Parti Speciali

- **Organi Sociali:** assemblea, Sindaco e revisore, organo amministrativo, organismo di vigilanza.
- **Organismo di Vigilanza e Controllo o Odv:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.
- **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.
- **Principi di Comportamento:** principi generali e principi specifici di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività previste dal Modello Organizzativo.
- **Processi a Rischio:** processi aziendali o fasi degli stessi il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al Decreto Legislativo.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 codice penale).
- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di **Violazioni**.
- **Sistema Sanzionatorio:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei **Destinatari** che commettono **Violazioni**.
- **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.
- **Soggetti Terzi:** tutti i soggetti “esterni” alla Società, aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners)
- **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 Aziendale:** Presidente, Amministratore Delegato, e altri membri del Consiglio di Amministrazione di MEI SRL.
- **Violazione:** tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del **Decreto Legislativo** o nelle inosservanze del **Modello Organizzativo**.

- **Whistleblowing policy:** la procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela ai sensi del d.lgs. 24/2023 e successivi aggiornamenti.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

Le definizioni di cui al presente articolo e di cui al presente documento valgono altresì ove utilizzate nelle Parti Speciali.

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 raffilatura 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.

In MEI SRL è in vigore un Codice Etico, che definisce i valori ai quali la Società si ispira nello svolgimento delle attività.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, Dipendenti, tutti coloro che operano in nome o per conto della Società, nonché i Soggetti Terzi sono tenuti a rispettare e/o condividere.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

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.

L'emanazione del **Decreto Legislativo** si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali.

La **responsabilità dell'Ente** – analoga alla responsabilità penale - sorge per connessione con la commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'**ente** stesso, di uno dei **Reati**.

La responsabilità dell'**ente** può sussistere qualora i **Reati** siano commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**, mentre non è configurabile nel caso in cui l'autore degli stessi abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il rapporto funzionale che lega l'autore del **Reato** alla persona giuridica può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal **Decreto Legislativo**.

Qualora l'autore del Reato sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, a carico di quest'ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità. Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente,

Non c'è presunzione di responsabilità a carico dell'ente qualora l'autore del **Reato** sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente, sicché, in tal caso il fatto del sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua realizzazione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità (amministrativa) dell'ente è aggiuntiva alla responsabilità (penale) della persona fisica e non sostitutiva della stessa. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'ente è chiamato a rispondere del **Reato** anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il **Reato** si estingua per causa diversa dall'amnistia. La responsabilità penale della persona fisica resta regolata dal diritto penale comune.

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.

Sono sottoposte alla disciplina di cui al **Decreto Legislativo** anche le società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

Inoltre, secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e commessi all'estero, al ricorrere dei seguenti presupposti:

- I. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da chi eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, nonché da chi sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno di sei suddetti soggetti), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- II. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- III. l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro di Grazia e Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- IV. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale.

3. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I Reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel **Decreto Legislativo** e in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.lgs. 231/2001);
- falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D.lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001);

- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-duodevices D.lgs. 231/2001);
- **delitti contro gli animali** (art. 25-undevices D.lgs. 231/2001).

Inoltre, la Legge 146/2006, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del **Decreto Legislativo**, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. *reati transnazionali*.

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata all'**Allegato 2 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi**.

4. 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.).

5. 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.

6. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

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

Sono **criteri 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).

- 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 **criterio 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 presupposto².

A tal proposito, come evidenziato in una pronuncia della giurisprudenza di legittimità³: *«(...) 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 all'ente – prosegue la Corte – «le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito*

² 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>>

³ Cass. Pen. sent. cit.

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.

7. 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.

Il **Modello Organizzativo** è l'insieme di regole, riportate nelle Parti Speciali, sia di carattere comportamentale («*Principi di Comportamento*») sia di controllo il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei **Processi a Rischio** - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Il mancato rispetto da parte dei **Destinatari** del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della *Procedura Whistleblowing* è sanzionabile. A tal fine, il Modello Organizzativo si compone anche di un Sistema Sanzionatorio, previsto ed illustrato nel presente documento.

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.

8. 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 2 l'elenco dei reati applicabili.

9. 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.

10. IL SISTEMA DI CONTROLLO

10.1 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.

10.2 Le attività di Controllo

Le attività di Controllo di MEI SRL prevedono 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.

10.3 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.

10.4 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.

Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente

Il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente) 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.

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.

11. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

11.1. 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.

11.2. 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.

12. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

12.1 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 interessati;
- 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.

12.2 Obiettivi perseguiti

MEI SRL, nel confermare il proprio impegno ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del business, ha proceduto all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Tale aggiornamento si inserisce nel percorso di periodica revisione degli strumenti organizzativi e di controllo della Società ed è finalizzato a verificarne e assicurarne la costante adeguatezza ed efficacia rispetto alle finalità di prevenzione dei reati presupposto previste dal Decreto, anche alla luce dell'evoluzione normativa e del contesto organizzativo aziendale.

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.

12.3 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 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.

13. 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.

13.1 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.

13.2 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.

13.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza (Odv)

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.

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 indipendente⁴ 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.

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 tenuto 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.

➤ **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.

⁴ si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

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.

13.4 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.

13.5 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 valutare se revocare il componente per giusta causa; in tale evenienza l’organo amministrativo provvederà alla sostituzione del componente revocato.

13.6 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 inadatto.

13.7 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 di direzione, di controllo e con le funzioni aziendali.

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.

13.8 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.

13.9 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 rappresentati⁵.

13.10 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

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

⁵ 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 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. (...)"

Whistleblowing⁶ – 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 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.

13.11 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 predispone una relazione con periodicità almeno annuale che illustri di massima:

⁶ 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*

- 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.

13.12 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.

14. 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.

14.1 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.

14.2 La modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate 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.

14.3 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.

14.4 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.

14.5 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.

14.6 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.

14.7 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.

15. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE

15.1. 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.

15.2. 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.

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.

MEI SRL