

MIBEX S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE
Adozione del Mog del	Adozione del Mog del	Verbale del C.d.A. del

Sommario

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001	
1.1. Struttura dell'illecito dell'ente	
1.2. Reati presupposto.....	
1.3. Sanzioni	
1.4. Gruppo societario e responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto	
1.5. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente	
2. Il Modello di MIBEX S.r.l.....	
2.1. Struttura del Modello di MIBEX S.r.l.	
2.2. Redazione del Modello.....	
2.3. Destinatari del Modello	
2.4. Adozione del Modello. Adozione e Funzione del Codice Etico.....	
2.4.1 MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO	
2.4.2 ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO	
2.5. Diffusione del Modello e attività formativa.....	
2.5.1. DIFFUSIONE PRESSO I DESTINATARI	
2.5.2. DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI	
2.5.3. ATTIVITÀ FORMATIVA.....	
2.6. Aggiornamento/Revisione del Modello	
2.6.1. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO.....	
2.6.2. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE, SEZIONE I	
2.6.3. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE, SEZIONI II E III	
3. Sistema Disciplinare del Modello	
3.1. Considerazioni generali.....	
3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)	
3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti	
3.4. Misure/rimedi nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione	
3.5. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati	
3.6. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati e/o distaccati	
3.7. Misure nei confronti di chi viola i presidi di tutela del “whistleblower” e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate	
4. L'Organismo di vigilanza (OdV)	
4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV	
4.1.1. AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ	
4.1.2. FUNZIONI E COMPITI	
4.1.3. POTERI	
4.2. Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie.....	
4.2.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	
4.2.2. FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETÀ'	

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001

1.1. Struttura dell'illecito dell'ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per brevità, qui di seguito, anche soltanto il “Decreto”) introduce e regola la cd. “**responsabilità amministrativa degli enti**”, in aggiunta a quella penale della persona fisica che abbia realizzato un fatto illecito rilevante ai fini del Decreto (c.d. “reato presupposto”).

A mente dell'art. 1 del Decreto, destinatari della normativa sono: gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute); gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (società di persone ed associazioni non riconosciute); nonché gli enti pubblici economici che agiscono *iure privatorum*. Risultano dunque esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'imputazione ad un ente di un fatto di reato commesso da una persona fisica, richiede

- la sussistenza di un sotteso “*interesse*” o “*vantaggio*” dell'ente stesso alla attuazione della condotta incriminata;
- l'individuazione dei nessi di collegamento che consentano di poter ricondurre quel fatto, vuoi alla politica d'impresa, vuoi ad un difetto interno di organizzazione. La base operativa proposta è quella della teoria organica: la prova dell'esistenza di un collegamento rilevante tra soggetto persona fisica e soggetto collettivo persona giuridica consente di identificare l'organizzazione come protagonista di tutte le vicende che caratterizzano la vita sociale ed economica dell'impresa, anche come fonte di rischio di reato, per cui la sanzione diretta all'ente colpisce il medesimo centro di interessi che ha dato luogo al reato.

La (eventuale) responsabilità risulta quindi connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto, ovvero dei :

- “soggetti apicali”: definiti normativamente come coloro che “*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso*” (art. 5, lett. a del Decreto);
- “soggetti sottoposti”: definiti normativamente come coloro che sono “*sottoposti alla direzione o alla vigilanza*” degli apicali (art. 5, lett. b del Decreto).

Per il disposto di cui all'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'ammnistia; salvo che per espressa, diversa disposizione di legge, l'ente non risponde invece qualora l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia in relazione ad un reato rilevante ai fini 231.

Ricapitolando, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che, "nel suo interesse o a suo vantaggio", soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove possibile, anche solo tentata) uno o più reati presupposto (art. 5 Decreto).

L'ente non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

Determina invece una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile all'ente, l'eventualità che l'autore del reato abbia commesso *"il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo"* (art. 12 Decreto).

L'art. 4 del Decreto contiene, infine, una disciplina specifica che regola i reati commessi interamente all'estero e prevede che l'ente risponda dell'illecito in presenza di uno dei reati-presupposto commessi dai vertici apicali ovvero dai sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso: il giudice italiano potrà procedere nei confronti dell'ente se sarà competente ad accertare la responsabilità dell'autore del reato.

Non si evidenzia alcuna differenza nei criteri di imputazione della responsabilità, fatta eccezione per la necessità che l'autore del reato commesso all'estero si trovi in una delle condizioni poste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 Cod. Pen., specificamente richiamati dall'art. 4 del Decreto, tanto che si è ritenuto che quest'ultima norma non individui solo i casi di applicazione della legge italiana all'estero, ma fissi ulteriori e specifici criteri di imputazione, ovvero che

- la sede principale dell'ente sia posta nel territorio della Repubblica Italiana,
- che sia formulata la richiesta del Ministro della Giustizia di procedere contro l'ente nelle ipotesi di fattispecie che richiedono tale condizione per le persone fisiche,
- che lo Stato del luogo in cui il fatto di reato-presupposto è stato commesso non abbia esso stesso deciso di procedere contro l'ente.

Per le condotte criminose perpetrate anche solo parzialmente in Italia, si applica invece il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.2. Reati presupposto

I reati che assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, figuranti negli artt. 24 e seguenti del Decreto, possono essere ricondotti alle seguenti categorie/fattispecie:

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*)
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*);
- delitti contro l'integrità della persona (art. 25-*quater.1*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri (art. 25-*duodecies*);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).

Per l'esatta individuazione di ogni fattispecie di reato, la sua analisi e commento, si rimanda alla Sezione I del presente Modello Organizzativo.

1.3. Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto, comminabili all'ente dal Giudice penale in esito ad un giudizio che si dovrà tenere secondo le regole prescritte dal codice di rito penale come integrate dagli artt. 34 e seguenti del Decreto, sono:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La pena “principale” (nonché di necessaria applicazione in caso di condanna) si identifica con la “sanzione pecuniaria”, indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in “quote” (da cento a mille) per ciascun reato; l’importo di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria “*il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*”, mentre “*l’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente*” (art. 11 del Decreto).

Per ciò che concerne le sanzioni interdittive, di cui all’art. 9, 2° comma del Decreto, si ricordano: “*l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi*”. Le sanzioni interdittive sono state congeniate come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna) soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l’operatività e quando ricorrano particolari condizioni, ovvero: l’ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative nonché, infine, in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

L’apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni tipiche (artt. 18 e 19 del Decreto): la “confisca” (ed il sequestro preventivo in sede cautelare) nonché la “pubblicazione della sentenza”.

1.4. Gruppo societario e responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto

La *compliance* al Decreto non può non tener conto dell’esistenza di un “gruppo societario” a cui l’ente appartiene; sebbene infatti, il modello organizzativo su cui si fonda il Decreto deve riferirsi ad un ente singolarmente considerato, nulla disponendosi in ordine alla disciplina dei gruppi di società, pare evidente come l’appartenenza ad un gruppo muti le condizioni di esercizio dell’impresa sociale, con eventuali relative ricadute sulla determinazione della responsabilità amministrativa da reato ai sensi della normativa in parola.

Orbene, tale assetto normativo, va tenuto in considerazione in fase di ‘prevenzione’ della responsabilità ai sensi del Decreto, alla luce delle pronunce giurisprudenziali che hanno affrontato il tema della migrazione di responsabilità da reato all’interno dei gruppi, delineando le caratteristiche ed i limiti operativi della responsabilità ‘ascendente’, intesa

come responsabilità della capogruppo per il reato presupposto realizzato nell'ambito della società controllata.

Sul punto la Suprema Corte con pronuncia del 20.6.2011, n. 24583, ha affermato che “*un generico riferimento al gruppo non è sufficiente per affermare la responsabilità della capogruppo ai sensi del d. lg. 231/2001*”: l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di attività di direzione e coordinamento da parte di una società su un'altra non è motivo sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. Con la società capogruppo o altre società del gruppo che possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del Decreto, per il reato commesso nell'ambito di altra società del gruppo purché nella sua consumazione concorra, con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (solitamente, apicale di diritto, ma anche di fatto) che agisca per conto della holding e/o delle altre società del gruppo, perseguendo l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società capogruppo.

Tuttavia, una più recente pronuncia di legittimità ha 'allargato' i limiti operativi della responsabilità 'ascendente' in 'ambito gruppo' affermando che la società capogruppo può rispondere per il reato commesso nel contesto dell'attività di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche l'interesse riconducibile alla capogruppo; essendo irrilevante la circostanza che il soggetto abbia agito nel quadro di un incarico affidatogli dalla controllata, laddove tale azione possa essere ricollegata ad un interesse della capogruppo¹.

Ancora, è stata formulata in dottrina, quale linea esegetica ulteriore, la strada alternativa di ipotizzare che l'amministratore della controllante rivesta anche sempre il ruolo di amministratore di fatto della controllata (a prescindere dall'accertamento dei requisiti di continuità e di significatività operative di cui all'art. 2639 cod. civ.) e quindi agisca in concorso con l'amministratore di diritto di quest'ultima. Per 'proprietà transitiva', peraltro con un procedimento analogico *in malam partem*, la capogruppo risulterebbe amministratore di fatto della società controllata nell'interesse e nel contesto operativo della quale si è concretizzato il reato-presupposto, per cui sussisterebbe l'interesse della controllante. Anche detta estensione non pare tuttavia accettabile, poiché nuovamente caratterizzata da una serie di presunzioni, con non ultima una qualificazione dell'interesse della controllante come mediato ed indiretto e non già, come doveroso, immediato e diretto.

Adirittura, secondo altra impostazione, sussisterebbe un obbligo della *holding* di impedire la commissione di illeciti da parte delle controllate. Nel senso che, come sarebbe ipotizzabile una posizione di garanzia negli amministratori della controllante, enucleabile normativamente nell'art. 2497 Cod.Civ. e caratterizzata nell'obbligo di impedimento dei

¹ Cass. Pen., Sez. V, sentenza n. 4324 dell'8 novembre 2012 (dep. 29 gennaio 2013), Rv. 254323. Si segnalano inoltre alcuni precedenti giurisprudenziali di merito che hanno cercato di imporre il concetto di 'interesse di gruppo' a fondamento della (illegittima) duplicazione di responsabilità. Cfr. Trib. Milano, GUP Secchi, 20 settembre 2004 e Trib. Milano, sez. Riesame, 20 dicembre 2004.

reati-presupposto realizzati dai soggetti operanti nella controllata, del pari sussisterebbe appunto un obbligo di vigilanza e di impedimento in capo alla controllante circa gli illeciti perpetrati dalle controllate. La responsabilità della capogruppo risulterebbe così costruita in relazione ad una condotta illecita tenuta da terzi - la controllata - in vista del perseguimento di un interesse non facente capo alla *holding*, ma riferibile soltanto direttamente al soggetto che agisce (in maniera illecita), con la responsabilità della *holding* però sussistente in quanto soggetto 'garante' della condotta della società controllata ed omissiva in punto obbligatorio impedimento dell'illecito di questa. Peraltro, detto particolare passaggio interpretativo, si fonderebbe ancora una volta su presunzioni e darebbe luogo ad un ulteriore caso di analogia in *malam partem*, che pare inaccettabile in un diritto punitivo che trova tutela e considerazione costituzionale nell'art. 25, comma 2, Cost. Soccorre del resto tale considerazione critica il passo del parere del Consiglio di Stato, sez. III, 11 gennaio 2005, ove si asserisce che *"l'esistenza di aggregazioni societarie, come riconosciuto anche dalla giurisprudenza penale, non determina di per sé un mutamento delle posizioni di garanzia - che competono in capo solo ai singoli amministratori di ciascuna società che lo compone - dovendosi escludere che dal mero collegamento societario derivi, in capo agli amministratori di una società del gruppo, l'obbligo di impedire la commissione di reati nell'ambito di un'altra società del medesimo"*. Con la conseguenza che *"la responsabilità di altre società rientranti nel gruppo potrà ipotizzarsi solo quando sia dimostrato che i rispettivi soggetti in posizione apicale o i rispettivi dipendenti hanno contribuito alla commissione del reato in concorso con quelli della capogruppo"*.

In conclusione, e per quanto rileva in questa sede, dovendo trovare un'impostazione percorribile in un contesto giurisprudenziale ancora oggi piuttosto frammentato, per configurare la responsabilità della capogruppo per il fatto '231' della controllata, occorre sempre e comunque che, nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto 'capofila' del gruppo sia in ogni caso immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo. Del pari, si ritiene vada accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto della società del gruppo nel contesto operativo della quale si sia perfezionato il reato-presupposto. E detti accertamenti dovranno essere sempre 'autonomamente' provati (e senza inversione di onere probatorio) da parte dell'accusa. Nell'ambito di tale contesto, per ciò che concerne il reato-presupposto, diverse potranno essere le modalità di partecipazione materiale-attiva dei soggetti-persone fisiche inseriti nelle due società, giungendosi fino alla possibile rilevanza, appunto quale condotta di partecipazione, anche del concorso morale del soggetto della capogruppo. Tale pare essere l'unico caso in cui si potrebbe superare il silenzio del dato normativo in punto responsabilità da reato nei gruppi.

1.5. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente

Prevenire la commissione di fattispecie di reato presupposto realizzate nell'interesse o a vantaggio dell'ente è un obiettivo centrale per assicurare una corretta gestione ed evitare le conseguenze legate all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Se il reato rilevante è stato commesso da un "soggetto apicale" (si veda *supra*, par. 1.1), l'ente non risponde se prova che:

- l'Organo Amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del Decreto (d'ora innanzi anche soltanto "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza, abbreviato "OdV" - si veda *infra* par. 4 in questa stessa Parte Generale);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'attuazione del Modello idoneo "*a prevenire reati della specie di quello verificatosi*" deve essere valutata alla luce dei criteri dettati dal Legislatore, il quale sostanzialmente impone di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate;
- soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue modifiche (cd. "Testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori").

Per quanto concerne invece i reati commessi dai "soggetti sottoposti" (si veda *supra*, par. 1, par. 1), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale. E' però esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. Il Modello di MIBEX S.r.l.

2.1. Struttura del Modello di MIBEX S.r.l.

Con la formale adozione da parte dell'Organo Amministrativo del presente documento, MIBEX S.r.l. (qui di seguito, anche soltanto la "SOCIETA'"), ha inteso dotarsi di un proprio Modello idoneo ad escludere la sua (eventuale) responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi sia da soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti (artt. 6 e 7 Decreto).

Il Modello adottato da MIBEX S.r.l. tiene ovviamente conto delle specifiche e peculiari caratteristiche della SOCIETA' e si compone di:

- una Parte Generale recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza;
- una Parte Speciale, a sua volta suddivisa in più Sezioni recanti, rispettivamente:
 - I. l'individuazione - alla luce della attività di mappatura delle aree/processi/attività a rischio (cd. "processi sensibili") - dei reati presupposto previsti dal Decreto ed astrattamente rilevanti con la relativa descrizione normativa di tali fattispecie (Sezione I);
 - II. la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo/protocolli prevenzionali predisposti dall'ente (Sezione II, a sua volta suddivisa in sottosezioni);
 - III. la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo/protocolli prevenzionali in materia prevenzionistica ai sensi dell'art. 30 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché in materia ambientale (Sezione III);
- documenti allegati:
 - 1) il Codice Etico adottato dalla SOCIETA' e facente parte integrante del presente Modello;
 - 2) Organigramma in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - 3) Elenco delle procedure Sistema di Gestione Qualità

2.2. Redazione del Modello

Attraverso la redazione e l'adozione del Modello, la SOCIETA' intende adeguarsi ed ottemperare a quanto previsto e richiesto dal Decreto nonché, in particolare, a perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato dalla SOCIETA' in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della SOCIETA', sia come apicali che come sottoposti, circa l'esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un'approfondita conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto;
- determinare nei Destinatari del Modello (su cui si veda *infra* par. 2.3) la consapevolezza, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di poter incorrere, personalmente, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali oltreché nelle sanzioni disciplinari previste dal presente Modello nonché, di poter far comminare alla SOCIETA' le sanzioni amministrative di cui al Decreto.

La stesura del presente Modello consegue ad una approfondita analisi dell'attuale assetto organizzativo che la SOCIETA' si è data, quindi delle procedure esistenti, con relativa "mappatura" delle aree aziendali nelle quale si svolgono cd. processi "sensibili" unitamente all'individuazione dei soggetti potenzialmente in grado di impegnare la responsabilità della SOCIETA' - ai sensi dell'art. 5 lettere a) e b) del Decreto - in conseguenza dei poteri, delle competenze e delle funzioni ricoperte all'interno della SOCIETA'.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli operativi necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione analizzata, i principali processi e sottoprocessi nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi (e sottoprocessi) sono quindi state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto, nel sistema organizzativo, dei requisiti di chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento:

- all'attribuzione di responsabilità;
- alla definizione delle linee gerarchiche di riporto;
- all'utilizzo delle risorse finanziarie;
- all'assegnazione delle mansioni e attività operative, con previsione di adeguati livelli autorizzativi (con specifico riferimento alla separazione dei ruoli), in modo da evitare sia sovrapposizioni funzionali, sia la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Sulla scorta dell'attività di "mappatura" sono state quindi specificate e dettagliate le misure tecniche ed organizzative (in chiave prevenzionale) da adottarsi in ciascun comparto ed area aziendale, rispetto ai quali sia stato individuato un potenziale e concreto rischio di commissione di uno o più dei reati considerati dal Decreto.

Al fine di attuare e perfezionare il proprio “sistema 231”, la SOCIETA’ si dota di:

- strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all’interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- procedure operative interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell’ambito delle strutture coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
- strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l’adeguatezza e l’aggiornamento degli stessi nonché del Modello, è dalla SOCIETA’ demandata all’OdV ed ai Responsabili delle differenti aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori; ciò anche attraverso la predisposizione di specifici e, ove possibile, continuativi flussi informativi. A tal fine, detti Responsabili dovranno operare con l’OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.3. Destinatari del Modello

Sono da considerarsi “Destinatari” del presente Modello e dunque tenuti, in forza del sistema disciplinare specificamente introdotto (si veda *infra* par. 3) ad osservarne i precetti e i contenuti:

- 1) i soggetti che intrattengono con la SOCIETA’ un rapporto di lavoro subordinato (dunque anche se appartenenti alla categoria dei dirigenti);
- 2) il Presidente e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione della SOCIETA’;
- 3) i soggetti che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la SOCIETA’ un rapporto giuridico di parasubordinazione che li vede fattivamente e strutturalmente inseriti nell’organizzazione aziendale;
- 4) i soggetti che prestano attività presso la SOCIETA’ in qualità di lavoratori somministrati o distaccati;

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello:

- a) i collaboratori parasubordinati (che non rientrino nell'ipotesi di cui *supra sub 3*);
- b) i lavoratori autonomi (compresi quindi i consulenti) della SOCIETA';
- c) i clienti della SOCIETA';
- d) le altre controparti contrattuali della SOCIETA', diverse dai soggetti indicati *sub a*), *b*) e *c*).

La scelta della SOCIETA' di escludere dal novero dei destinatari del Modello le categorie di persone indicate sopra ai punti a), b), c) e d), è parsa giustificata dalla ragione su cui si fonda l'effettività in concreto di un Modello (come è stato previsto dal Decreto): ossia, la possibilità di controllare, imporre (e all'occorrenza sanzionarne la violazione) il rispetto delle regole, dei protocolli prevenzionali, delle procedure aziendali e di ogni altro sistema di controllo interno introdotto con la specifica finalità di evitare la commissione di reati; ora, è evidente che l'effettività di questi meccanismi preventivi, è intimamente correlata al potere di esazione di determinati comportamenti (e regole di condotta aziendale) da parte della SOCIETA', potere di esazione che, proprio perché accompagnato da una risposta sanzionatoria in caso di trasgressione, non può essere esercitato nei confronti di chi si trovi in rapporti giuridici con la SOCIETA' tali da non renderlo concretamente applicabile.

Ai soggetti indicati *sub a*), *b*), *c*) e *d*) la SOCIETA' richiederà (per lo meno) l'osservanza del Codice Etico.

2.4. Adozione del Modello. Adozione e Funzione del Codice Etico

2.4.1. MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello verrà formalmente adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della SOCIETA'.

A seguito di tale adozione formale, il Modello diviene regola imperativa per la SOCIETA', e quindi, nello specifico, dei Destinatari del Modello stesso (siccome sopra individuati *sub par. 2.3.*).

2.4.2. ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO

Contestualmente all'adozione del Modello, la SOCIETA' ha anche formalmente adottato un proprio Codice Etico, che nel costituire parte integrante del presente Modello, sintetizza i principi di legalità e, più in generale, di correttezza ai quali si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle sue relazioni (interne ed esterne).

Il Codice Etico, in particolare, rappresenta l'impegno nel perseguire i più alti standard di moralità, oltre che di legalità. In effetti la SOCIETA' si è sempre prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale. Perciò,

indipendentemente da quanto è prescritto dal Decreto, il Codice Etico ha la funzione di compendiare la “carta dei valori” e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell’attività quotidiana per tutti coloro che operano nell’interesse della SOCIETA’.

La funzione del Codice Etico, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo, si distingue da quella propria del Modello (che risponde specificamente a tassative disposizioni del Decreto). Ciononostante i dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli e delle procedure aziendali e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello. Perciò nei confronti di questi ultimi, anche l’inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni del Sistema Disciplinare (di cui al par. 3) di volta in volta a loro applicabili.

In ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari di detto Codice Etico, in quanto tale, si intendono anche i collaboratori parasubordinati (non fattivamente e strutturalmente inseriti nell’organizzazione aziendale), i lavoratori autonomi, gli (eventuali) agenti/distributori, nonché i fornitori, e, più in generale, le controparti contrattuali della SOCIETA’ che non siano destinatarie del Modello, con riferimento altresì al Revisore Legale, nel senso che la SOCIETA’ si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati. Perciò il Codice Etico sarà allegato al – e considerato come parte integrante del – contratto con i suddetti soggetti, che verrà quindi sciolto ove la SOCIETA’ venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentite dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento. A tal fine, ribadita l’inapplicabilità dei non destinatari del Modello del Sistema Disciplinare di cui al par. 3, si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base contrattuale quali, ad esempio, clausole risolutive espresse ai sensi dell’art. 1456 Cod. Civ. o la previsione di clausole penali ex art.1382 Cod. Civ.

I principi su cui si basa il Codice Etico, con particolare riferimento a quanto attiene al Modello, sono:

- la legalità;
- l’equità e l’eguaglianza;
- l’integrità e la correttezza professionale;
- la trasparenza e la diligenza;
- l’imparzialità;
- la leale concorrenza;
- la prevenzione dei conflitti di interesse;
- la riservatezza;
- la tutela della persona;

- la protezione della salute e la salubrità dei luoghi di lavoro;
- la tutela ambientale;
- l'innovazione e la ricerca.

2.5. Diffusione del Modello e attività formativa

La piena conoscenza del Modello (e dei documenti a questo allegati, come ad esempio il Codice Etico, ovvero collegati, come, ad esempio, le procedure aziendali) da parte di tutti i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; pertanto, la SOCIETA' intende perseguire la piena divulgazione del Modello, nonché l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte dei Destinatari attraverso le disposizioni che seguono.

2.5.1. DIFFUSIONE PRESSO I DESTINATARI

La notizia dell'intervenuta adozione del Modello e del Codice Etico è resa a tutti i Destinatari mediante informativa diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla SOCIETA' anche in considerazione della natura del rapporto sotteso (e-mail, affissione in bacheca, circolare cartacea, pubblicazione sul sito internet etc.).

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la SOCIETA' successivamente alla summenzionata adozione, il neo Destinatario viene reso edotto dell'esistenza del Modello e del Codice Etico e si impegna espressamente ad osservarne le relative prescrizioni anche mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione che attesta, tra il resto, l'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, l'integrale conoscenza ed accettazione dei medesimi, soprattutto, del sotteso Sistema Disciplinare (di cui al successivo par. 3).

Copia integrale ed aggiornata del Modello, del Codice Etico e dei documenti collegati sono consultabili sull'*intranet* aziendale; copia cartacea sarà invece consegnata a ciascun Destinatario previa semplice richiesta.

In ogni caso, uno o più estratti del Modello (e per lo meno il par. 3 della presente Parte Generale relativa al Sistema Disciplinare) saranno affissi nelle bacheche aziendali.

Il Destinatari possono sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al Modello.

2.5.2. DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI

L'Organo Amministrativo della SOCIETA', con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende formale e definitiva cognizione.

Copia integrale del Modello deve essere consegnata inoltre al Sindaco Unico della SOCIETA' nonché, su richiesta, ad ogni altro Organo statutariamente previsto come tale.

Il Consiglio di Amministrazione ed ogni altro Organo sociale possono sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al Modello.

2.5.3. ATTIVITÀ FORMATIVA

Successivamente all'adozione del nuovo Modello, la SOCIETA', con l'eventuale supporto dell'OdV, cura che sia erogata a tutti i primi livelli aziendali specifica formazione in aula che dovrà vertere:

- in generale e per lo meno, sulla normativa di riferimento (il Decreto e i reati presupposto), sul Modello ed il suo funzionamento (con particolare riferimento al sistema disciplinare e all'OdV) nonché sui contenuti del Codice Etico;
- in particolare, sui processi sensibili, sulle relative fattispecie di reati presupposto ritenuti maggiormente a rischio nella SOCIETA' nonché sui presidi adottati per evitare la commissione di detti reati.

La metodologia didattica sarà fortemente interattiva e si potrà avvalere di *case studies*.

I primi livelli aziendali che siano anche responsabili delle aree o che siano preposti ai processi ritenuti maggiormente sensibili, dovranno a loro volta provvedere ad erogare attività formativa ai propri sottoposti ovvero, comunque, ai soggetti coinvolti nei processi ritenuti a maggior rischio, riservando particolare attenzione ai neo Destinatari.

Successivamente all'adozione del Modello, la SOCIETA' curerà l'effettuazione di cicli periodici di aggiornamento formativo ai Destinatari che si trovino ad operare nella aree o che siano coinvolti nei processi ritenuti maggiormente a rischio.

In seguito a rilevanti modifiche organizzative aziendali, nonché su richiesta (ad esempio dei responsabili d'area o dell'Organismo di Vigilanza) la SOCIETA' valuterà l'opportunità di procedere ad erogare specifici nuovi cicli di aggiornamento formativo, le relative forme ed i soggetti che dovranno essere coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza può verificare in ogni momento lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Destinatari, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

2.6. Aggiornamento/Revisione del Modello

L'aggiornamento e/o la revisione del Modello, resi necessari da modifiche normative o da qualsiasi modificazione (rilevante) nelle attività operative ovvero nei processi aziendali, sono portati avanti principalmente su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

La procedura di aggiornamento/revisione del Modello è differente a seconda della Parte/Sezione che ne risulti coinvolta.

2.6.1. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO

L'aggiornamento/revisione della Parte Generale del Modello e, in particolare, qualsiasi modifica relativa al sistema disciplinare e alla composizione nonché ai poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), per avere efficacia deve essere specificamente approvata da parte del Consiglio di Amministrazione della SOCIETA'.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona poi che siano rese effettive le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione, anche verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

2.6.2. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE, SEZIONE I

L'aggiornamento/revisione dell'elencazione e del commento dei cd. "reati presupposto" frutto dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" e successiva individuazione delle aree aziendali e dei processi "a rischio reato" (*sub* Parte Speciale, Sezione I) possono essere compiuti direttamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV), anche in assenza di preventiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della SOCIETA'.

In ogni caso, previo accordo con l'Organo Amministrativo, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni per far apportare le modifiche ritenute necessarie al Modello.

L'aggiornamento/revisione diverranno formalmente efficaci dopo il relativo recepimento ed approvazione delle modifiche con apposita delibera da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

2.6.3. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE, SEZIONI II E III

L'aggiornamento/revisione dei protocolli inerenti le aree, le attività e i processi aziendali ritenuti maggiormente a rischio, contenuti nella Parte Speciale, Sezioni II e III, così come delle procedure aziendali che a detti protocolli danno concreta attuazione, può essere compiuto autonomamente dall'OdV, secondo le modalità di cui al paragrafo precedente.

L'aggiornamento/revisione diverranno formalmente efficaci dopo il relativo recepimento ed approvazione delle modifiche con apposita delibera da parte dell'Organo Amministrativo, poi trasmessa per conoscenza, oltre che all'OdV, a tutti i Responsabili dell'area/dei processi aziendali coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

3. Sistema Disciplinare del Modello

3.1. Considerazioni generali

L'esistenza di uno specifico "Sistema Disciplinare" costituisce un requisito essenziale del Modello, ai fini della esenzione di responsabilità della SOCIETA' ed è perciò rivolto a tutti i suoi Destinatari (per l'esatta individuazione dei quali si veda *sub* par. 2.3).

Poiché il Modello ed il Codice Etico introducono regole di condotta (e di comportamento) cogenti per ogni Destinatario, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla SOCIETA'. In particolare l'applicazione del sistema disciplinare per le finalità di cui al Decreto prescinde dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla SOCIETA'.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della SOCIETA' di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto;
- compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte;
- violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte;

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- segnalazioni in mala fede di reati/irregolarità effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate;
- mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto - e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione - in modo proporzionale a:

- gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- grado di fiducia coesistente alle mansioni assegnate all'autore;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

In ogni caso, devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicativa contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con la SOCIETA' un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello (di cui, *infra*, Parte Speciale - Sezioni II e III).

La SOCIETA' si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori. Per tali ragioni, per quanto concerne il Datore di Lavoro, i Dirigenti, e gli eventuali Preposti (che dovessero essere individuati) nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio, per:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;

- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione documenti certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, della provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi successivi secondo la:

- natura del rapporto che lega il trasgressore alla SOCIETA'
- gravità della condotta attiva e/o omissiva
- atteggiamento dell'elemento soggettivo
- eventuale recidiva ovvero, comunque, eventuali precedenti specifici
- ruolo istituzionale
- mansioni e/o alla qualifica societaria/professionale dell'autore della violazione
- grado/livello di fiducia coesenziale alle mansioni assegnate.

3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) - essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (ovvero, specificamente, C.C.N.L. applicato ai lavoratori del settore metalmeccanico *pro tempore* vigente), il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4°, lett. b), del Decreto, ricalca tale modello preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della SOCIETA') Destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti² (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente ed applicato.

² violazioni che debbono essere intese in termini di trasgressione (supportata da coscienza e volontarietà della condotta) dei divieti (imperativi) al compimento di determinate azioni in spregio agli obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati di cui al Modello e al Codice Etico (es., promessa e/o dazione di denaro ad un Pubblico Ufficiale per ottenerne i favori) e, parimenti, in termini di trasgressione per il mancato adempimento degli obblighi di condotta finalizzati ai medesimi obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati previsti nel Modello e/o nel Codice Etico.

Dato che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (ex art. 2104 Cod. Civ.), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla SOCIETA'.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- contestazione: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R etc.);
- giustificazioni/controdeduzioni: entro il termine concesso (minimo 5 giorni lavorativi) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- irrogazione della sanzione: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato per presentare le sue giustificazioni. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni astrattamente irrogabili, previste dall'Art. 8) del citato C.C.N.L., sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10³.

Anche ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello "Statuto dei Lavoratori", la SOCIETA' pubblica l'intero par. 3 della Parte Generale del presente Modello, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare aziendale esistente, tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETA' accessibili a tutti i lavoratori, nonché nell'*intranet* aziendale, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della SOCIETA', anche ai fini del Decreto, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta; l'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

³ art. 10 CCNL Metalmeccanici '*Licenziamento per mancanze*';

Si segnala che saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare :

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* Cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale).

3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la SOCIETA' - in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*" ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale⁴.

Così - ferma l'eventuale azione risarcitoria - le sanzioni applicabili ai dirigenti della SOCIETA', in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 10 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni;
- licenziamento.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3.1..

⁴ è opportuno segnalare l'applicabilità e la vigenza del C.C.N.L. CONFAPI Federmanager per Dirigenti e dei Quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali (*pro tempore* vigente), tale contratto collettivo non prevede tuttavia sanzioni disciplinari connesse a mancanze relative al rapporto di lavoro, da mutuare per le finalità previste dal Modello ai fini del DECRETO;

Anche il presente sistema sanzionatorio per i dirigenti è reso conoscibile tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETA', nonché tramite pubblicazione nell'*intranet* aziendale.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del Decreto, alla funzione aziendale a ciò preposta.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Si segnala che saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare :

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'ODV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi (si veda *infra* Cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di cd. whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di cd. whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatisi poi infondate (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale).

3.4. Misure/rimedi nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione

In ossequio all'art. 6-2° comma lett. e) del Decreto - a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria - le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della SOCIETA', in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- (i) censura/richiamo formale;
- (ii) misura pecuniaria, da un minimo pari al 10% ad un massimo pari al 50% dell'emolumento riconosciuto su base annuale, ove percepito, ovvero da un minimo di 5 ad un massimo di 20 volte la somma pari al gettone di presenza previsto, da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA';
- (iii) revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;

(iv) revoca dalla carica.

Con l'adozione del Modello i Componenti dell'Organo Amministrativo hanno preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui sono destinatari ai fini del Decreto; tuttavia la SOCIETA' potrà rinnovare la diffusione dei contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3.1.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della SOCIETA' spetta:

- per la “censura”, la “misura pecuniaria” e la “revoca delle deleghe” all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV potrà chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la “revoca” all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo e l'OdV potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura della “revoca dalla carica”, sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

Si segnala che saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare :

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* Cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);

- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale).

3.5. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati

Si precisa che la SOCIETA' ha ritenuto opportuno indicare detti soggetti tra i Destinatari del Modello, in una ottica di potenziale presenza dei medesimi all'interno della SOCIETA'.

In effetti, considerata l'ampia formulazione definitoria dei soggetti sottoposti (di cui all'art. 5 lettera b, del Decreto), è possibile sostenere che il Legislatore abbia inteso estendere l'operatività della normativa in parola ad un ambito più ampio rispetto a quello del personale giuridicamente legato all'ente da un mero rapporto di lavoro subordinato *ex art.* 2094 Cod. Civ. Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.3), si ritiene pertanto siano prudenzialmente da annoverarsi tra i Destinatari del Modello e del Codice Etico anche i lavoratori "parasubordinati" (cfr. art. 409, n. 3, Cod.Proc.Civ.) che, essendo coinvolti nei processi aziendali, operino (continuativamente e fisicamente) nei luoghi di cui la SOCIETA' ha la disponibilità, ovvero che, in virtù del coordinamento con l'organizzazione aziendale (che, insieme alla personalità ed alla continuità, caratterizza tale tipologia di rapporto), risultino soggetti (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) alla organizzazione della loro attività lavorativa e/o al controllo della SOCIETA'.

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti - in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto - il Sistema Disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 3.2), è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico da parte di tali soggetti, che pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie di tali collaboratori.

Pertanto - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, per le eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (e dei documenti aziendali correlati) da essi commesse, sono convenzionalmente individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- applicazione di penali convenzionali, da un minimo pari al 10% ad un massimo 50% del compenso annuale pattuito;

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- decadenza dell'eventuale compenso previsto a qualsiasi titolo incentivante o premiale;
- sospensione dell'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi;
- interruzione anticipata del contratto.

La SOCIETA' provvederà ad adeguata divulgazione della presente previsione sanzionatoria per i suddetti lavoratori parasubordinati, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare e per lo meno,

- all'atto del suo inserimento la SOCIETA' fornirà al lavoratore parasubordinato copia del Modello e del Codice Etico (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- il lavoratore sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei lavoratori parasubordinati spetta alla funzione aziendale a ciò preposta, che le applicherà nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale sopra previsto *sub* par. 3.1.

L'esercizio - volto all'applicazione delle misure di cui sopra - potrà (e dovrà) essere promosso altresì dall'OdV, informando tempestivamente la funzione aziendale competente delle eventuali violazioni al Modello e/o al Codice Etico, da parte dei suddetti lavoratori parasubordinati, di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento ed a causa delle proprie funzioni.

Si segnala che saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare :

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* Cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);

- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale).

3.6. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati e/o distaccati

Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.3), si ritiene prudenzialmente opportuno far rientrare nel novero dei Destinatari del Modello e del Codice Etico anche il personale che, pur se legato da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risulta stabilmente inserito nell'organizzazione e presta attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della SOCIETA'.

Tra detti soggetti rientrano i lavoratori "somministrati" (cfr. artt. 30 e seguenti D.Lgs. n. 81/2015) e quelli "distaccati" (cfr. art. 30 D.Lgs. n. 276/2003).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro - in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario - il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 3.2), risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico che, pur rispettando i principi generali individuati nei paragrafi precedenti, non contrasti con le caratteristiche proprie di tali lavoratori.

Pertanto - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - la SOCIETA', potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà, tra il resto ed espressamente, l'attivazione dell'esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della SOCIETA'.

L'*iter* disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

In ogni caso, all'atto del suo inserimento presso la SOCIETA',

- l'agenzia somministrante o il distaccante dovranno informare il lavoratore dell'esistenza del Modello e del Codice Etico;
- il lavoratore riceverà copia del Modello e del Codice Etico (o sarà messo in condizione di conoscere detti documenti con modalità alternative, ma parimenti efficaci) e sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

Si segnala che saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare :

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito della attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* Cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* Cap. 3.7 della presente Parte Generale).

3.7. Misure nei confronti di chi viola i presidi di tutela del “whistleblower” e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

In attuazione a quanto previsto dall'art. 6 del DECRETO, recentemente modificato con la Legge 30 novembre 2017 n. 179 '*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*', la SOCIETA' assicura la piena riservatezza e tutela nei confronti di tutti i soggetti apicali e sottoposti che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del DECRETO medesimo e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero segnalazioni di violazioni del presente Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le modalità di adeguamento alla normativa in questione sono quelle di seguito indicate e che saranno poi oggetto di specifica attività di informazione e formazione verso tutti i dipendenti i quali saranno messi a conoscenza dei canali e delle modalità per effettuare le segnalazioni previste dalla normativa.

In primo luogo, si evidenzia che qualsivoglia segnalazione proveniente dai soggetti indicati nell'art. 5 comma 1 lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, purché circostanziata di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, sia eventuali violazioni del Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui i predetti soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte dovrà pervenire, secondo i canali che saranno all'uopo individuati, all'Organismo di Vigilanza.

La SOCIETA' garantisce, in ogni caso, ai segnalanti la massima tutela rispetto a qualsivoglia condotta di natura ritorsiva e/o discriminatoria direttamente e/o indirettamente ricollegabile all'intervenuta segnalazione; in particolare, sarà sempre vietata l'erogazione di sanzioni di

carattere disciplinare ovvero qualsivoglia altra misura avente effetti sulle condizioni di lavoro da intendersi, in via diretta o indiretta, ricollegabile all'intervenuta segnalazione.

Nello specifico la SOCIETA', con il proprio sistema disciplinare, nei termini sopra previsti, assicura l'efficacia del proprio sistema di adeguamento al whistleblowing prevedendo espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso il segnalante ovvero violi i doveri di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché nei confronti dei segnalanti i quali effettuino segnalazioni in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino infondate (si veda *sub* Cap. 3 della presente Parte Generale).

Peraltro, si segnala che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte dello stesso segnalante ovvero dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, così come previsto dall'art. 6 comma 2-ter del D.lgs. 231/01; inoltre, eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie - quali, ad esempio, il licenziamento o il mutamento di mansioni - debbono essere considerate giuridicamente nulle, in ossequio a quanto disposto dall'art. 6 comma 2-quater del D.lgs. 231/01.

La SOCIETA' procederà all'individuazione di uno specifico canale dedicato a veicolare le segnalazioni effettuate con le modalità ritenute più consone in relazione agli obiettivi di politica di etica sociale, creando inoltre un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante mediante appositi strumenti e/o rimedi informatici in grado di impedire la divulgazione abusiva ed indiscriminata della segnalazione ricevuta al di fuori dei soggetti appositamente e preventivamente incaricati di trattarne i contenuti. Verrà in ogni caso fornita a tutte le maestranze ed al personale aziendale, specifica informativa onde porre tutti i soggetti previsti all'art. 5 lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01, nelle condizioni di poter presentare, in ogni momento, con le modalità individuate, le segnalazioni previste dalla normativa a tutela dell'integrità dell'ente in regime di riservatezza e divieto di atti ritorsivi e/o discriminatori.

4. L'Organismo di vigilanza (OdV)

4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV

L'art. 6 del Decreto affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza (abbreviato, anche soltanto OdV) che deve essere dotato dall'ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ossequio al Decreto, la scelta che la SOCIETA' ha compiuto nell'istituire il proprio OdV è improntata a garantire i seguenti caratteri ed obiettivi:

- autonomia ed indipendenza gerarchica
- professionalità

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- effettivo potere di verifica e controllo
- continuità d'azione

La forma che la SOCIETA' ha deciso di adottare per il proprio OdV è la composizione monocratica, individuando un componente esterno.

La nomina dell'OdV e la quantificazione della remunerazione per lo svolgimento delle attività sue proprie, sono di competenza dell'Organo Amministrativo della SOCIETA', l'OdV e ciascun componente di esso, resteranno in carica fino a revoca espressa e/o decadenza dalla carica per le ragioni *infra* indicate.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV:

- l'interdizione, l'assoggettamento all'amministrazione di sostegno o al fallimento;
- il difetto dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 147 *quinques* del D.Lgs. n. 58/1998;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero *ex art.* 444 Cod.Proc.Pen. (cd. "patteggiamento") per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- condanna (anche non passata in giudicato) ovvero *ex art.* 444 Cod.Proc.Pen. (cd. "patteggiamento") a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero incapacità ad esercitare uffici direttivi o una professione;
- la sussistenza di un conflitto di interessi o altre ragioni di incompatibilità.

La nomina viene meno:

- automaticamente, per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a sei mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;
- per "revoca" deliberata a dall'Organo Amministrativo, *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di membro dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvederà tempestivamente alla designazione di un nuovo componente entro la data della successiva adunanza dell'OdV.

4.1.1. AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra coloro che possono ragionevolmente garantire il rispetto, in particolare, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta particolare importanza dalla SOCIETA' e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della SOCIETA', senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;

- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della SOCIETA';
- la scelta del componente dell'OdV viene operata dalla SOCIETA' in modo da favorire la pluralità di competenze (in particolare giuridica, economica etc., con riferimento alle materie rilevanti ai fini del Decreto) e previa verifica del profilo professionale.

4.1.2. FUNZIONI E COMPITI

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuamente sulla concreta attuazione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

All'OdV risultano quindi affidate le seguenti, principali attività:

- vigilare sull'effettività/osservanza del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della SOCIETA' siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice Etico;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte sussumibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- proporre gli aggiornamenti al Modello, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della SOCIETA', nonché alle novità legislative etc.;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV.

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli Organi della SOCIETA' e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la SOCIETA' al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare :
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al Decreto;
 - che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, Sezioni II e III e le relative procedure attuative siano conosciute ed osservate;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla SOCIETA’;
 - coordinarsi con le aree operative della SOCIETA’ per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla SOCIETA’ non già a conoscenza dell’OdV;
 - per tenere sotto controllo l’evolvere delle attività e dell’organizzazione della SOCIETA’, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per meglio assicurare l’attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall’OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate;
- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al Decreto ed alla attuazione del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell’attività di *reporting*;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello;
 - per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* par. 2.6, adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti del Modello, in uno con l’adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento;
 - promuovere l’esercizio dell’azione disciplinare, ovvero l’applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell’organo/funzione della SOCIETA’ di volta in volta istituzionalmente competente, siccome sopra specificato (si veda *supra*, par. 3), sottoponendo a quest’ultimo l’eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell’esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

4.1.3. POTERI

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l’OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;

- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della SOCIETA', salvo l'ovvia osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di privacy e segreto aziendale.
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza - in capo ai Destinatari del Modello - dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie.

Gli incontri con gli Organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV e dei soggetti che hanno preso parte all'adunanza; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV.

4.2. Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie

Ai fini della sua efficace attuazione, il Decreto richiede, tra il resto, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*" (art. 6 Decreto).

4.2.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza, per lo meno:

- gli atti notificati alla SOCIETA' dall'Autorità Giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto;
- ogni variazione dell'organigramma/fuzionigramma della SOCIETA' relativo alle posizioni di vertice nonché dell'organigramma specificamente attinente la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni modificazione di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la SOCIETA' verso i terzi, anche per la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari;

MIBEX S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001
PARTE GENERALE

- ogni variazione della forma giuridica con cui la SOCIETA' opera;
- le deliberazioni assunte dalla SOCIETA' inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali ed Assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;
- gli eventuali verbali di accertamento elevati nella materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- i risultati delle attività di verifica e/o controllo interna svolto dal Sindaco Unico ovvero dal soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile/legale;
- l'attivazione di un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario per violazioni del Modello, del Codice Etico o della documentazione connessa (ad esempio, delle procedure aziendali);
- ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente proposte dai Responsabili delle singole aree o dei processi ritenuti a rischio;
- ogni operazione che incida sulla organizzazione/attività della SOCIETA';
- ogni operazione che possa avere una rilevanza notevole per la SOCIETA' in ragione delle ripercussioni intra ed extra aziendali, ovvero della relativa incidenza economica;
- tutte le segnalazioni di reati/irregolarità fondate su elementi di fatto precisi e concordanti relative a commissione di illeciti anche non costituenti reato e/o violazioni al Modello Organizzativo e/o Codice Etico pervenute all'OdV ai sensi della normativa sul whistleblowing.

La violazione, da parte di qualsiasi soggetto operante in azienda (sia esso apicale o non) dell'obbligo di trasmissione all'OdV di documentazione e/o informazioni richieste dall'OdV medesimo, sarà passibile di sanzione disciplinare nei termini indicati al precedente Cap. 3 della presente Parte Generale, ciò anche con espresso riferimento a quelli che saranno individuate come modalità di flussi informativi nell'ambito dei canali dedicati alla segnalazione di fatti e circostanze rilevanti ai sensi della specifica disciplina del whistleblowing.

A tale proposito, si rammenta quanto già precisato dalle Linee Guida di Confindustria per cui tutti i destinatari del Modello Organizzativo, apicali e sottoposti, sono tenuti a trasmettere all'OdV non solo *“risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle funzioni stesse per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, ecc.)”*, ma anche *“anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento)”*⁵.

⁵ *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, 2014, pag. 69.

L'OdV può stabilire nel proprio Regolamento le modalità di comunicazione delle informazioni di cui sopra, nonché le modalità di relativa documentazione e archiviazione. A tal fine, l'OdV può adottare canali informativi a sé dedicati (linee telefoniche, *mail boxes* etc.), allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale decisione di non promuovere l'azione disciplinare.

L'OdV contrasterà qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della SOCIETA' o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.2.2. FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETA'

Le verifiche condotte dall'OdV ed il relativo esito saranno oggetto di specifico *report* annuale da presentare all'Organo Amministrativo della SOCIETA' preferibilmente entro l'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, se del caso, all'Organo Amministrativo della SOCIETA', anche tramite la summenzionata relazione annuale.

Rimane fermo il potere/dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo ed ogni altro Organo della SOCIETA' statutariamente previsto, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito al Modello e alla attività svolta dall'Organismo di Vigilanza.

* * * * *