



**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO di**

**M.E.I.S. ELETTRMECCANICA S.r.l.**

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

## Struttura del Modello e Indice

Struttura del Modello e Indice .....	2
PARTE GENERALE .....	7
1. M.E.I.S.: CENNI STORICI E STRUTTURA.....	8
2. INQUADRAMENTO NORMATIVO.....	9
2.1 Il Decreto Legislativo n. 231 .....	9
2.2 Le Linee Guida delle Associazioni di categorie .....	17
3. IL MODELLO .....	18
3.1 Finalità del Modello .....	18
3.2 Elementi del Modello.....	19
3.3 Destinatari del Modello.....	19
3.4 Approvazione e modifica del Modello .....	19
3.5 Attuazione del Modello .....	20
4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO.....	21
4.1 Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli.....	21
4.2 Il Sistema organizzativo, i soggetti apicali e il Sistema autorizzativo. ....	22
4.3 Principi di controllo .....	24
4.4 Protocollo per l’adozione e l’aggiornamento del Codice Etico.....	25
4.5 Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie .....	26
4.6 Il Sistema Disciplinare .....	27
4.7 L’Organismo di Vigilanza .....	27
4.8 Piano di formazione e comunicazione .....	29
PARTE SPECIALE.....	32
1. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI. ....	33
1.1 Generalità .....	33
1.2 Identificazione delle attività a rischio-reato .....	34
1.3 Individuazione delle modalità di commissione dei reati.....	36
1.4 Calcolo del peso-reato (impatto) .....	36
1.5 Calcolo indice di correlazione attività reato.....	40
1.6 Calcolo rischio potenziale .....	40
1.7 Calcolo del peso dei controlli.....	41
1.8 Valutazione rischio residuo e ranking attività .....	43
1.9 Aggiornamento dell’analisi del rischio .....	43
2. DESCRIZIONE DEI FLUSSI FINANZIARI .....	45
3. DESCRIZIONE DELLE SINGOLE FATTISPECIE.....	47

SEZIONE "A": ART. 24 DEL DECRETO ("INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO").	47
SEZIONE "B": ART. 24-BIS DEL DECRETO ("DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI").	53
SEZIONE "C": ART. 24-TER DEL DECRETO ("DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA").	59
SEZIONE "D": ART. 25 DEL DECRETO ("CORRUZIONE E CONCUSSIONE").	70
SEZIONE "E": ART. 25-BIS DEL DECRETO ("FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO ED IN VALORI BOLLATI").	84
SEZIONE "F": ART. 25-BIS.1. DEL DECRETO ("DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO").	86
SEZIONE "G": ART. 25-TER DEL DECRETO ("REATI SOCIETARI").	87
SEZIONE "H": ART. 25-QUATER DEL DECRETO ("DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO").	105
SEZIONE "I": ART. 25-QUATER.1 DEL DECRETO ("PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI").	106
SEZIONE "J": ART. 25-QUINQUES DEL DECRETO ("DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE").	107
SEZIONE "K": ART. 25-SEXIES DEL DECRETO ("ABUSI DI MERCATO").	112
SEZIONE "L": ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO ("OMICIDIO COLPOSO, LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO").	113
SEZIONE "M": ART. 25-OCTIES DEL DECRETO ("RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO").	135
SEZIONE "N": ART. 25-NOVIES DEL DECRETO ("DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE").	142
SEZIONE "O": ART. 25-DECIES DEL DECRETO ("INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA").	144
SEZIONE "P": ART. 10 LEGGE 16 MARZO 2006 N. 146 ("REATI TRANSNAZIONALI").	148
SEZIONE "Q": ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO ("REATI AMBIENTALI").	152
SEZIONE "R": ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO ("IMPIEGO DI CITTADINI ESTERI IRREGOLARI").	168
SEZIONE "S": ART. 25-TERDECIES DEL DECRETO ("RAZZISMO E XENOFOBIA").	171
SEZIONE "T": ART. 25-QUATERDECIES DEL DECRETO ("FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI").	173
SEZIONE "U": ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO ("REATI TRIBUTARI").	174
SEZIONE "V": ART. 25-SEXIESDECIES DEL DECRETO ("CONTRABBANDO").	179
FLUSSO INFORMATIVO VERSO/DA L'ORGANISMO DI VIGILANZA	181

---

1. RESPONSABILITA' .....	182
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA.....	182
3. SISTEMA DISCIPLINARE. ....	187
4. ARCHIVIAZIONE.....	188
ALLEGATI .....	189

## **STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è stato redatto seguendo le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, redatte nel 2002, e tenendo conto dei successivi aggiornamenti.

Il Modello è articolato in tre parti:

- una parte generale di descrizione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- una parte speciale relativa ad ogni singola fattispecie costituente reato presupposto;
- una parte di descrizione del flusso informativo verso/da l'Organismo di Vigilanza.

Nella parte generale viene, inoltre, descritta la struttura organizzativa di M.E.I.S. ELETTRMECCANICA S.r.l. (d'ora in poi M.E.I.S.).

La parte speciale è stata articolata in tre paragrafi. Nel primo viene esposta la metodologia di analisi dei rischi; nel secondo vengono descritti i flussi finanziari; nel terzo vengono descritte le singole fattispecie di reato presupposto.

Costituiscono, infine, parte integrante del Modello gli allegati relativi ad:

- ❖ Elenco dei Reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- ❖ Organigramma aziendale;
- ❖ Mansionario aziendale;
- ❖ Codice Etico e Regolamento di Disciplina;
- ❖ Statuto dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- ❖ Mappatura delle attività sensibili e strumentali;
- ❖ Mappatura delle modalità di commissione del reato;
- ❖ Regolamento di economato;
- ❖ Protocolli in essere.

# PARTE GENERALE

## 1. M.E.I.S.: CENNI STORICI E STRUTTURA

La M.E.I.S. è stata costituita il 13 aprile 1996 dai germani Marzullo Vito, Carlo, Francesco e Luciano e da Del Vecchio Guglielmo e De Giorgio Giuseppe.

La M.E.I.S. è un'industria di riparazioni di macchine elettriche rotanti di qualsiasi tipo, tensione e potenza e costituisce l'evoluzione, a livello industriale, dell'opera di Francesco Marzullo (1903), pioniere delle riparazioni nel periodo bellico e nell'immediato dopoguerra. È in quell'epoca che la sua Azienda si sviluppò progressivamente, grazie alla sapienza e all'impiego di nuove tecnologie che gli permisero di raggiungere obiettivi sempre più prestigiosi, collocandola tra quelle leader del settore.

Su questi presupposti e grazie alla continua politica di investimenti, volta a soddisfare sempre le esigenze dei propri clienti, la M.E.I.S. attualmente dispone di una struttura nell'area industriale di Bari, che insiste su una superficie di circa 10.000 mq. di cui 6.000 mq coperti, corredata dalle più sofisticate attrezzature e strumentazioni perché le riparazioni possano ritenersi eseguite con criteri industriali all'avanguardia. Oggi, infatti, la M.E.I.S. rappresenta un polo di riferimento e un valido supporto, sia in ambito nazionale che extraeuropeo, per tutte le industrie manifatturiere, dei produttori di energia e delle Società di trasporto filoferrotramviarie.

I risultati ottenuti sono la naturale conseguenza della politica che la Società persegue: impegno nella ricerca e acquisizione di nuove tecnologie, controllo della qualità, formazione del personale. Tutti questi elementi hanno contribuito a far raggiungere alla M.E.I.S. risultati di altissima affidabilità di esercizio, in conformità alle normative nazionali e comunitarie.

La gestione della Società è affidata, dal 17 ottobre 2011, all'Ing. Vito Marzullo quale Amministratore Unico. A far data dal 10/06/2017 l'Assemblea dei Soci ha modificato l'organigramma societario prevedendo due Coamministratori (COA), con potere di firma disgiunta e abilitati ad operare per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, nelle persone dell'Ing. Vito Marzullo e del sig. Francesco Marzullo. A partire dal 23/05/2018, a seguito delle dimissioni dell'ing. Vito Marzullo dall'incarico di Coamministratore (COA) della M.E.I.S., l'Assemblea dei Soci ha affidato la carica di Amministratore Unico (AU) al sig. Francesco Marzullo.

Nell'ottica di una gestione sempre più efficiente e di modernizzazione delle strutture aziendali, M.E.I.S. adotta il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## 2. INQUADRAMENTO NORMATIVO

### 2.1 Il Decreto Legislativo n. 231

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito anche denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel proprio ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti derivante dalla commissione di determinati reati, benché commessi materialmente da persone fisiche.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, la responsabilità viene attribuita all'ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse o vantaggio:

- a) da persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di una unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell'ente stesso; ovvero
- c) da soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a e b del presente paragrafo), la responsabilità dell'ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i *Modelli di Organizzazione, Controllo e Gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito denominato "OdV"), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

I modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera *c* del presente paragrafo) l'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove l'ente abbia adottato, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, *misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge* e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato previste originariamente dal Decreto e dalle successive modifiche.

In particolare, agli **artt. 24 e 25** del Decreto sono previsti i delitti realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- (...omissis...) concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- truffa a danno dello Stato (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.).

L'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 ha poi compreso tra quelli rilevanti ex D. Lgs. n. 231/01 i reati in materia di falsificazione e alterazione di monete e valori di bollo (**art. 25-bis**), ovvero la:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, co. 1 e 2 c.p.).

L'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, nell'ambito della riforma dei reati societari, ha introdotto l'**art. 25-ter** con il quale è stata estesa ad alcuni reati societari la responsabilità amministrativa degli Enti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei Soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis cod. civ. – L. 262/2005);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., come modificato dall'art. 9 L. 62/05);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, la Legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha introdotto l'**art. 25-quater** "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

La Legge 9 gennaio 2006 n. 7, recante le misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile, quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine, ha introdotto l'**art. 25-quater.1** "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili".

Per la commissione dei delitti contro la personalità individuale, la Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto l'**art. 25-quinquies** "Misure contro la tratta di persone":

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Con il comma 3 dell'art. 9 della Legge 18 aprile 2005 n. 262 è stato introdotto l'**art. 25-sexies** "abusi di mercato":

- abuso di informazioni privilegiate (art. 180 T.U.F.);
- manipolazione di mercato (art.180 T.U.F.).

Con l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 (modificato e integrato dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81) è stato introdotto l'**art. 25-septies** "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro".

Con l'art. 10 della Legge n. 146/2006 vengono considerati reato-presupposto i cosiddetti reati transnazionali.

Il D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 all'art. 192 comma quarto ha introdotto, quale reato-presupposto, la contravvenzione del "divieto di abbandono" di rifiuti.

L'art. 63, comma 3, del D. Lgs. 21 novembre 2007 n.231 ha introdotto l'**art. 25-octies** al D.Lgs. n. 231/2001 estendendo quest'ultima normativa ai reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

La Legge 18 marzo 2008 n. 248 ha introdotto l'**art. 24-bis** al D. Lgs. n.231/2001 considerando, quale reato-presupposto, i reati informatici.

L'art. 2 della Legge 15 luglio 2009 n. 94 ha introdotto l'**art. 24-ter** al D. Lgs. n. 231/2001 la cui disciplina è estesa ai delitti in materia di criminalità organizzata.

L'art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto l'**art. 25-bis.1** al D. Lgs. n. 231/2001 considerando così quali reato-presupposto i delitti contro l'industria e il commercio.

L'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 ha introdotto l'**art. 25-decies** al D. Lgs. n. 231/2001 considerando quale reato-presupposto il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria.

L'art. 2, comma 2, del D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 ha introdotto l'**art.25-undecies** estendendo così la responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ai reati ambientali.

L'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012 n.109 ha introdotto l'**art.25-duodecies** che sanziona l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorni è irregolare.

L'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, ha introdotto l'art. 648-ter.1 c.p., cosiddetto "autoriciclaggio", che modifica l'**art. 25-octies** del D. Lgs. n. 231/01, che terrà adesso in considerazione anche questo nuovo reato. Tale reato consiste nell'attività di occultamento dei proventi derivanti da crimini propri, e si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

La Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", oltre ad aver modificato in maniera significativa il D. Lgs. n. 152/2006 (integrando un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del Codice Penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'**art. 25-undecies**. Tali reati riguardano l'inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), il disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), i delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinques c.p.), il traffico e l'abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.).

La Legge 27 maggio 2015 n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", ha introdotto alcune modifiche all'**art 25-ter**, in particolare apportando modifiche al reato di false comunicazioni sociali e introducendo il reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità e quello di false comunicazioni sociali delle società quotate, e abolendo il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.

Ulteriori modifiche e aggiunte (dirette o indirette) agli articoli richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 sono state apportate a seguito della pubblicazione dei seguenti dispositivi:

- Decreto n. 7 del 15/01/2016 ("Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della Legge 28 aprile 2014,

- n. 67"), le cui modifiche hanno interessato l'**art. 24-bis** del D. Lgs. n. 231/2001 ("*DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI*").
- Decreto n. 8 del 15/01/2016 ("Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della Legge 28 aprile 2014, n. 67"), le cui modifiche hanno interessato l'**art. 25-novies** del D. Lgs. n. 231/2001 ("*DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE*").
  - D. Lgs. n. 125/2016 ("Attuazione della Direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI"), le cui modifiche hanno interessato l'**art. 25-bis** del D. Lgs. n. 231/2001 ("*FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO ED IN VALORI BOLLATI*")
  - Legge n. 199/2016 ("Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"), che ha introdotto il reato di cui all'art. 603-bis c.p. ("*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*") in seno all'**art. 25-quinquies** ("*DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE*"), co. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001.
  - Legge n. 236/2016 ("Modifiche al Codice Penale e alla Legge 1 aprile 1999, n. 91, in materia di traffico di organi destinati al trapianto, nonché alla Legge 26 giugno 1967, n. 458, in materia di trapianto del rene tra persone viventi"), che ha riguardato l'**art. 24-ter** ("*DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA*"), l'**art. 25-quinquies** ("*DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE*"), e l'**art. 10 Legge 16 MARZO 2006 n. 146** ("*REATI TRANSNAZIONALI*").
  - D. Lgs. n. 38/2017 ("Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato"), che ha modificato l'art. 2635 c.c. e ha introdotto una nuova fattispecie di reato (istigazione alla corruzione tra privati, regolato dall'art. 2635-bis c.c.), intervenendo sull'**art. 25-ter** ("*DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA*"), comma 1 del D. Lgs. n. 231/2001.
  - Regolamento Europeo n. 2016/679 (c.d. "GDPR (General Data Protection Regulation)"), recepito con D. Lgs. 10 agosto 2018 n. 101, che ha abrogato il D. Lgs. n. 196/2003, emanando nuove norme in materia di protezione dei dati personali che in particolare riguardano il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) e il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), entrambi richiamati nell'**art. 24-bis** del D. Lgs. n. 231/2001 ("*DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI*").
  - Legge n. 161/2017 ("Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al D. Lgs. n. 159/2011, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni"), che ha esteso il catalogo dei reati-presupposto di cui all'**art. 25 duodecies** del D. Lgs. n. 231/2001 ("*IMPIEGO DI CITTADINI ESTERI IRREGOLARI*"), introducendo i reati di procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 c. 5 del D. Lgs. n. 286/98) e di

- favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12 c. 5 del D. Lgs. n. 286/98).
- Legge n. 167/2017 ("Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"), che ha introdotto all'interno del D. Lgs. n. 231/2001 l'**art. 25-terdecies**, relativo al reato di razzismo e xenofobia.
  - Legge n. 179/2017 (c.d. "DDL Whistleblowing"), che rafforza la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti, introducendo valide misure volte al contrasto della corruzione e inserendo dopo il comma 2 dell'**art. 6** del D. Lgs. n. 231/2001, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i Modelli previsti dovranno prevedere tra l'altro: a) uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
  - D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 ha introdotto l'art. 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), con effetto sull'**art. 25 duodecies** del D. Lgs. n. 231/2001. Ha inoltre abrogato l'art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006 trasponendo la sua disciplina nel codice penale, all'art. 452-quaterdecies in materia di reati ambientali (**art. 25-undecies** del D. Lgs. n. 231/01). Ha altresì abrogato l'art. 3, comma 3-bis del D. Lgs. n. 654/75 trasponendo la sua disciplina nel codice penale, all'art. 604-bis comma ter in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa (**art. 25-terdecies** del D. Lgs. n. 231/01).
  - Legge 9 gennaio 2019 n. 3 (c.d. "Legge anticorruzione") recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato, e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", che ha modificato diversi articoli del Codice Civile e del Codice Penale, citati negli **artt. 24 e 25** del D.Lgs. n. 231/01 (inserendo e modificando alcuni commi in merito ai reati di concussione e corruzione), inserendo tra i reati presupposto del D. Lgs. n. 231/01 il traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), introducendo la figura dell'agente sotto copertura anche per indagini relative a reati contro la Pubblica Amministrazione, e introducendo alcune modifiche all'art. 9 della Legge 146 del 16 Marzo 2006 in materia di reati transnazionali.
  - D. Lgs. n. 135 del 14 Dicembre 2018, che ha soppresso il sistemi di controllo della tracciabilità dei rifiuti SISTRI, richiamato dall'art. **25-undecies** del Decreto, e i successivi dispositivi del DPCM del 24 Dicembre 2018, della Legge n. 12 del 11 Febbraio 2019.

- D. Lgs. 19 febbraio 2019 n. 17, che ha apportato modifiche al D. Lgs. 4 dicembre 1992 n. 475 e al D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, abrogando il D. Lgs. 2 gennaio 1997, n. 10 adeguando la normativa nazionale alle disposizioni UE in materia di dispositivi di protezione individuale, con effetto sull'**art. 25 septies** del D. Lgs. n. 231/2001.
- Legge 3 maggio 2019 n. 39, che ha introdotto l'**art. 25 quaterdecies** prevedendo il reato di "*FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI*".
- Legge 21 maggio 2019 n. 43, che ha modificato l'art. 416-ter c.p. ("Scambio elettorale politico-mafioso"), con effetto sull'**art. 24 ter** del D. Lgs. n. 231/2001.
- Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che ha introdotto l'**art. 25 quinquiesdecies** prevedendo l'inserimento nel D. Lgs. n. 231/2001 dei reati tributari previsti nel novellato D. Lgs. n. 74/2000.
- D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, che ha ampliato il catalogo dei reati presupposto (con riferimento agli **artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies**) e inserito l'**art. 25 sexiesdecies**, relativo al reato di contrabbando. In particolare sono stati inseriti il delitto di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricolture e di contrabbando, alcuni delitti contro la pubblica amministrazione (art. 314, 316, 323 c.p.) nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea, nonché alcuni reati tributari non compresi nella recente riforma (L. 157/2019), cioè i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, purché rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva UE 2017/1371 (cd. Direttiva PIF).

L'elenco aggiornato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello (**Allegato n. 1**).

Occorre, precisare che, a prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente, chiunque commetta uno dei reati sopra indicati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

L'**art. 9 comma 1** del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

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

In particolare, le "**sanzioni interdittive**" previste sono:

- i. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- iii. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- v. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## 2.2 Le Linee Guida delle Associazioni di categorie

Nella predisposizione del presente Modello, M.E.I.S., oltre ad osservare le prescrizioni indicate dal Decreto, ha stabilito di seguire i principi espressi nelle Linee Guida disposte da **Confindustria**, aggiornate al 31 marzo 2008 che hanno ottenuto la dichiarazione di "idoneità" da parte del Ministero della Giustizia.

Dette linee (di seguito "Linee Guida") rappresentano un autorevole parametro di riferimento in tema di predisposizione di modelli di organizzazione e gestione.

Gli aspetti salienti delle Linee Guida sopra menzionate sono qui di seguito brevemente illustrati:

- a) l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area o settore di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli agli obiettivi perseguiti dal D. Lgs. n. 231/01;
- b) la progettazione del sistema di controllo ovvero di protocolli finalizzati a programmare sia la formazione che l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire. Proprio in funzione della realizzazione di tali obiettivi, è stato previsto dalle sopra citate Linee Guida un sistema di controllo le cui componenti di maggior rilievo sono:
  - i. Codice Etico;
  - ii. sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;
  - iii. procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
  - iv. poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese;
  - v. sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità;
  - vi. comunicazione al personale e programma di formazione.
- c) individuazione di un organismo di controllo (l'Organismo di Vigilanza) interno all'impresa con il compito di vigilare sull'efficacia, adeguatezza e applicazione del modello;
- d) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 3. IL MODELLO

#### 3.1 Finalità del Modello

La Società ha statuito di adottare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") con lo scopo di:

- a) promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- e) istituire un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

Nella redazione del Modello della M.E.I.S. si è partiti dall'esame, sotto il profilo organizzativo, della struttura della Società.

Analizzando l'organizzazione interna della M.E.I.S. appare evidente che si tratta di un'Azienda con un modello decisionale di tipo verticistico e con una limitata delega di funzioni e ripartizioni di competenze in campo gestionale. L'assenza di una pluralità di centri decisionali dotati di autonomia di gestione nei confronti dell'organo amministrativo e la valorizzazione del tipo di controllo che è unitario e verticistico, porta a ritenere che la M.E.I.S. non possa che qualificarsi quale "ente di piccole dimensioni".

A conferma di quanto sopra, anche la definizione di "piccola impresa" contenuta nel principio di revisione 200 (par. A64) sembra corrispondere alle caratteristiche della M.E.I.S.. In particolare, la lett.b) del par. A64 fa riferimento al "numero limitato di livelli direzionali responsabili di un'ampia gamma di controlli [...] numero limitato di dipendenti, dei quali molti rivestono una molteplicità di funzioni".

Ne consegue, come previsto dalle Linee Guida di Confindustria (Cap. IV.1.), che anche se "le deleghe di funzioni e le procedure decisionali e operative siano destinate ad assumere un minor rilievo", comunque la Società si deve dotare di un Modello che non può prescindere dalla circostanza che la compenetrazione fra persona fisica ed ente è così forte che, indubbiamente, diventa "più difficile, tuttavia non impossibile, escludere la volontà dell'ente quando si verificano i reati considerati".

In tale contesto, assume particolare importanza il ruolo dell'Organismo di Vigilanza su cui ricadono i poteri di controllo nei confronti dell'Amministratore Unico e che, proprio al fine di garantire la sua autonomia e, soprattutto, l'efficacia della sua azione, è stato previsto di natura collegiale e composto da soli membri esterni.

Inoltre, è stato regolamentato il flusso informativo da/verso l'OdV in modo da assicurare la continuità e l'effettività della sua azione.

### **3.2 Elementi del Modello**

Sulla base delle indicazioni contenute nelle citate Linee Guida, il presente Modello si compone dei seguenti elementi:

1. Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli e successiva valutazione impatto/probabilità conseguenti a ciascuna fattispecie di reato;
2. Sistema organizzativo;
3. Principi di controllo relativi alle attività a rischio;
4. Protocollo per l'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico;
5. Sistema di gestione delle risorse finanziarie;
6. Sistema disciplinare;
7. Organismo di Vigilanza;
8. Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
9. Piano di formazione e comunicazione del personale della Società relativamente al presente Modello.

### **3.3 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività emerse come "a rischio".

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

### **3.4 Approvazione e modifica del Modello**

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione dell'Amministratore Unico cui compete in via esclusiva, anche su segnalazione e/o previo parere dell'Organismo di Vigilanza, la formulazione di eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Con riferimento alle procedure del Modello e alla Mappatura delle aree a rischio, ogni integrazione e/o modifica potrà essere formalmente addotta, su segnalazione e/o previo parere dell'OdV, dall'Amministratore Unico.

Nell'ipotesi di modifiche e/o integrazioni aventi ad oggetto il sistema organizzativo, ogni modifica e/o integrazione di natura sostanziale apportata all'organigramma aziendale, alle relative *mission e aree di responsabilità* e sistema autorizzativo, dovranno essere approvate dall'Amministratore Unico.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida, l'amministratore societario, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficacia del Modello nonché al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente al processo di modifica e aggiornamento dello Statuto dell'OdV, del Codice Etico e del Sistema disciplinare, si rinvia al protocollo descritto negli specifici paragrafi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza curerà la materiale realizzazione degli aggiornamenti o integrazioni del Modello stabilite dall'Amministratore Unico, avvalendosi dell'operatività di società di consulenza esterne specificatamente incaricate, provvedendo a monitorarne la correttezza dei risultati.

Si ritiene opportuno che, in considerazione dell'impatto che il presente Modello ha sull'attività aziendale, le novità introdotte e la necessità di implementare una nuova cultura dell'etica aziendale, che la sua approvazione, trattandosi di prima approvazione di un Modello organizzativo, di gestione e controllo, venga fatta dall'Assemblea dei Soci.

### **3.5 Attuazione del Modello**

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Amministratore Unico, supportato dall'Organismo di Vigilanza, per i rispettivi ambiti di competenza, saranno responsabili dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale della Società e, in particolare, di ciascun Responsabile di Area cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

## 4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO

### 4.1 Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali volta a verificarne l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione. Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "Mappatura delle aree a rischio e dei controlli" (di seguito anche solo "Mappatura delle aree a rischio" o "Mappatura").

La Mappatura delle aree a rischio costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello determinandone l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi.

La predisposizione di tale documento e il suo aggiornamento devono, pertanto, comportare l'implementazione di un vero e proprio processo aziendale che il presente protocollo intende regolamentare.

Alla Mappatura segue la valutazione dell'impatto/probabilità di ciascuna fattispecie di reato.

Pertanto, con il presente Modello, M.E.I.S. dispone che l'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio, è responsabilità dell'Amministratore Unico, operativamente demandata all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà ad effettuare una preliminare analisi volta alla:

- individuazione delle funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- specificazione delle fattispecie di reato astrattamente ipotizzate;
- interviste ai responsabili apicali delle Aree aziendali interessate;
- valutazione impatto/probabilità;
- individuazione degli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Successivamente, i risultati emersi dalla iniziale attività di mappatura dei rischi e dei relativi controlli, dovranno essere aggiornati a cura dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (es.: costituzione/modifica di unità organizzative; avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (es.: introduzione di nuove fattispecie di reato nel Decreto) o si accerti un'insufficienza nella Mappatura anche a seguito di accertate violazioni del Modello.

I risultati emersi dall'attività di Mappatura dei rischi e dei relativi controlli, saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico, che provvederà, di norma annualmente e comunque all'occorrenza, a riferirne i contenuti rilevanti all'Assemblea dei Soci.

## **4.2 Il Sistema organizzativo, i soggetti apicali e il Sistema autorizzativo.**

### Il Sistema organizzativo

Il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. A tal riguardo, infatti, le Linee Guida evidenziano che i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

La struttura organizzativa di M.E.I.S. è formalizzata nell'**Allegato n. 2**, il quale rappresenta con chiarezza l'organigramma societario e individua le missioni e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa, le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

### L'identificazione dei soggetti apicali

Si pone la problematica di individuare, nell'ambito dell'organizzazione della M.E.I.S., i soggetti apicali, così come delineati nell'art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto: *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente"*.

Infatti la circostanza che il reato – presupposto sia commesso da un soggetto apicale o da un sottoposto ha riflessi soprattutto sul piano processuale: nell'ipotesi di reato commesso dall'apicale, in forza del rapporto di immedesimazione organica, si ha un'inversione dell'onere probatorio (art. 6 comma 1: «L'ente non risponde se prova [...]»); inoltre «è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente» (art. 6 comma 5); infine, se l'ente vuol partecipare al procedimento e il soggetto apicale che ha commesso il reato è il rappresentante legale, dovrà essere nominato un rappresentante legale *ad litem* (art. 39 comma 1).

Come precisato nella Relazione ministeriale, il criterio per l'individuazione dei cosiddetti "apicali" è di tipo oggettivo-funzionale, preferito ad un'elencazione tassativa che, in verità, sarebbe stata difficilmente praticabile per l'eterogeneità degli enti e, quindi, delle situazioni di riferimento.

In concreto, la giurisprudenza laddove chiamata a pronunciarsi sulla problematica, ha qualificato "apicale" il soggetto "espressione della volontà e della politica dell'ente, in nome e per conto del quale agisce,

secondo il generale principio di identificazione, connaturale alla rappresentanza organica e valido per ogni rapporto negoziale e processuale” (GIP di Napoli, ord. 26 giugno 2007): l’apicale rappresenta ed esprime la politica dell’impresa.

Alla luce delle citate considerazioni, si deve ritenere che nell’ambito della M.E.I.S., il soggetto apicale sia rappresentato dall’Amministratore Unico, mentre i Responsabili di Area (commerciale, acquisti e magazzino, produzione e amministrazione) non possono che qualificarsi come “sottoposti” in quanto privi di autonomi poteri decisionali e di spesa.

Inoltre, nella categoria dei soggetti “sottoposti” vanno compresi anche due soggetti esterni all’ente: il tenentario delle scritture contabili e sociali che, fra l’altro, redige la bozza di bilancio, e il Consulente del lavoro che si occupa di tutta la gestione amministrativa del personale. Ovviamente la qualifica di “sottoposto” per tali consulenti è limitata alle attività da loro svolte in concreto nell’ambito dei processi aziendali della M.E.I.S..

Va fatta un’ulteriore considerazione. È pur vero che il reato-presupposto non può essere commesso, con riferimento alle attività della M.E.I.S., che dal soggetto apicale poiché appare difficilmente ipotizzabile, in assenza di effettivi e autonomi poteri di rappresentanza e di gestione da parte dei sottoposti, una commissione diretta da parte del sottoposto, ma l’organizzazione della Società è tale che non possa escludersi, anzi appare probabile, il concorso del sottoposto nella commissione del reato-presupposto da parte dell’apicale. Situazione questa di cui si è tenuto conto nella Mappatura dei rischi.

#### Il Sistema autorizzativo

Secondo quanto suggerito dalle Linee Guida, i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione dei soggetti che possono esercitare detti poteri e delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

Nel caso della M.E.I.S., trattandosi di una Società di piccole dimensioni, ci troviamo dinanzi ad una realtà caratterizzata da una struttura poco articolata e, di conseguenza, l’attività dei Responsabili di Area è essenzialmente di supporto al soggetto apicale senza che essi abbiano effettivi poteri autorizzativi e di rappresentanza verso l’esterno.

In ogni caso, tale attività di supporto e le corrette modalità del suo esercizio sono evidenziate nelle procedure aziendali e a loro presidio sono previsti specifici punti di controllo e monitoraggio, soprattutto attraverso la segregazione delle funzioni.

L’articolazione dei poteri nell’ambito della M.E.I.S. è stata riportata nell’**Allegato n. 3**.

### 4.3 Principi di controllo

La Società, con il presente Modello, intende dare avvio al processo di implementazione del nuovo sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto dalle Linee Guida. Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, la Società deve porre, pertanto, specifici presidi. Il grado di controllo che la Società deciderà di attuare per ciascuna attività a rischio è funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile per quella determinata attività.

I principi di controllo che dovranno essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla Mappatura sono i seguenti:

- ❖ garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio (es.: rapporti con la Pubblica Amministrazione);
- ❖ definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- ❖ attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- ❖ definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- ❖ garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- ❖ regolamentare l'attività a rischio, ad esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- ❖ assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa;
- ❖ assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine, le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit);
- ❖ garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale chiamato ad effettuare l'attività a rischio (report scritti, relazioni, ecc.);

- ❖ prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, ecc.).

I precetti sopra descritti devono essere rispettati, oltre che nei processi individuati come sensibili nella Mappatura allegata al presente Modello, in tutti i processi aziendali.

Sarà responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare che le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica e adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

#### **4.4 Protocollo per l'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/01 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, l'adozione di un Codice Etico quale utile strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

##### *Il Codice Etico di M.E.I.S.*

In ottemperanza ai criteri di buona *governance* e ai dettami del Decreto, M.E.I.S. ha adottato un Codice Etico nell'ottica di garantire il rispetto di determinati *standards* di comportamento individuati anche con lo specifico scopo di prevenire i reati previsti dal Decreto nelle attività espletate dalla Società.

Il Codice Etico di M.E.I.S. (**Allegato n. 4**), costituisce un insieme di regole di comportamento, vincolanti per tutti i destinatari, la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema disciplinare del presente Modello.

##### *Destinatari del Codice Etico*

Il Codice Etico è rivolto a tutti i soggetti legati direttamente da un rapporto di lavoro dipendente con M.E.I.S., nei cui confronti la Società stessa esige il rispetto dei precetti etici in esso contenuti. Detto Codice si estende anche all'Amministratore Unico, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi che possono svolgere attività per conto di M.E.I.S..

L'efficacia applicativa del Codice, pertanto, si estende direttamente anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza individuare e valutare, l'opportunità dell'inserimento di specifiche clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti, alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo circa il funzionamento e l'osservanza del Codice Etico, rispetto alle attività specifiche di M.E.I.S., provvedendo a comunicare tempestivamente all'Amministratore

Unico, e all'Assemblea dei Soci in caso di violazioni che riguardano l'Amministratore Unico stesso, per il dovuto seguito, ogni eventuale incoerenza o necessità di aggiornamento.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice Etico o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è obbligato a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

Il Codice Etico ha lo scopo di introdurre, nell'ambito delle attività di M.E.I.S., principi e regole di condotta volte alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, nel caso in cui una delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevarrà quanto stabilito dal Codice.

#### **4.5 Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua *ratio* nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie delle Società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione). Le Linee Guida (al punto 1.3.iii) raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure, sia pur caratterizzate da semplicità, con il fine di regolamentare i processi di gestione dei flussi attivi e passivi (introiti e spese).

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione fraudolenta delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare del Modello.

Sulle procedure sopra richiamate dovrà essere esercitato il dovuto controllo da parte di tutte le funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo della Società e, in particolare ai fini del Decreto, da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà dare contezza nelle comunicazioni periodiche all'Amministratore Unico dei controlli effettuati in merito alla conoscenza, della corretta applicazione e del rispetto delle stesse.

Ogni modifica alle suddette procedure dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza per gli adempimenti di propria competenza.

#### 4.6 Il Sistema Disciplinare

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Il sistema disciplinare è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

Il Sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte dei dipendenti della Società sia da parte dell'Amministratore Unico, nonché da parte di fornitori, collaboratori esterni e consulenti.

Il Sistema disciplinare è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (**Allegato n. 4**).

#### 4.7 L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, la prova dell'istituzione di un Organismo interno all'Ente - c.d. Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

##### *Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: come precisato dalla giurisprudenza e altresì dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo vertice operativo aziendale. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo

partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello". Si precisa che per "compiti operativi" ai fini del presente Modello, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società;

- professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- continuità di azione: da parte dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, a curarne il continuo aggiornamento e, in quanto dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'ODV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il vertice aziendale.

### ***Individuazione dell'Organismo di Vigilanza***

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza di M.E.I.S. è attualmente individuato in un organo monocratico – attese le ridotte dimensioni dell'ente e la tipologia di attività espletata - la cui composizione e il cui funzionamento sono specificatamente stabiliti nello Statuto **(Allegato n. 5)**.

Al fine di assicurare l'indipendenza e l'autonomia dell'organismo, esso è posto in *staff* rispetto all'Amministratore Unico (organo di vertice aziendale) che, peraltro, provvede a dotare l'Organismo di un adeguato *budget* annuale di spesa.

Circa le professionalità richieste ai componenti, in funzione della particolare struttura e attività di M.E.I.S., si ritiene sufficiente l'istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico. La figura individuata dovrà avere una adeguata esperienza e una specifica formazione in materia di analisi dei processi aziendali e di procedure di valutazione dei rischi, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 231/01.

Ovviamente le professionalità e l'esperienza maturata dovranno essere adeguatamente documentate e dovranno necessariamente tener conto delle dimensioni quantitative e della specificità dell'attività svolta da M.E.I.S..

L'autonomia dell'OdV è garantita dalla sua collocazione in *staff* rispetto all'Amministratore Unico.

Per quanto non direttamente specificato in questa sezione del Modello si rimanda allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato n. 5**) e alla sezione del Modello relativa al "Flusso Informativo Verso/Da L'Organismo di Vigilanza"

#### **4.8 Piano di formazione e comunicazione**

##### Piano di formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza promuove la realizzazione di un piano di formazione specifico dei soggetti destinatari del presente Modello, in merito ai contenuti del Decreto e alle caratteristiche del presente Modello e dei suoi elementi.

I requisiti che il detto programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'Azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché dalla capacità di apprendimento del personale e dal grado di *commitment* del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per M.E.I.S. e per le strategie che lo stesso vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi e adeguati meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;

- deve prevedere degli opportuni meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere, pertanto, classificata in *generale* o *specificata*. In particolare, la *formazione generale* deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di:

- conoscere i precetti stabiliti dal D. Lgs. n. 231/2001 e di essere consapevole della volontà della Società a farli propri e a renderli parte integrante della cultura aziendale;
- essere consapevole degli obiettivi che M.E.I.S. si prefigge di raggiungere tramite l'implementazione del Modello e del modo in cui le mansioni di ciascuno contribuiscono al raggiungimento degli stessi;
- avere cognizione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del sistema di controllo interno presente in M.E.I.S.;
- conoscere quali sono i comportamenti attesi o accettabili e quelli non accettabili dalla Società;
- conoscere i canali di reporting adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare e al soggetto cui si vuole far arrivare la comunicazione stessa, e in particolare, conoscere a chi segnalare, e con quali modalità, la presenza di anomalie nello svolgimento delle attività aziendali;
- essere consapevole dei provvedimenti disciplinari che vengono applicati nel caso di violazioni delle regole del Modello;
- conoscere la composizione, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

La *formazione specifica*, invece, interessa tutti quei soggetti che, per via della loro attività, necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Per la M.E.I.S. la formazione specifica dovrà riguardare l'Amministratore Unico e i Responsabili di Area.

#### Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, M.E.I.S. darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- interessare tutti i livelli gerarchici di un'organizzazione, in senso ascendente, discendente e trasversale;
- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (ovvero comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (ovvero deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale.

#### *Diffusione del Modello*

La comunicazione dell'approvazione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico, il Modello stesso e il Codice Etico, saranno resi pubblici sul sito internet della Società, all'indirizzo web [www.meiselettromeccanica.com](http://www.meiselettromeccanica.com) o comunque con idonee modalità finalizzate alla conoscenza dell'esistenza del Modello e dei contenuti del Codice Etico da parte di clienti, fornitori e partner commerciali.

Tutte le modifiche e gli aggiornamenti del Codice Etico o eventuali integrazioni di protocolli comportamentali saranno oggetto di idonea diffusione.

# PARTE SPECIALE

...

***OMISSIS***

...

# **FLUSSO INFORMATIVO VERSO/DA L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

## 1. RESPONSABILITA'

Nell'ambito del processo di seguito descritto le responsabilità sono ripartite nel modo seguente:

- l'**Organismo di Vigilanza** (OdV) è responsabile della corretta applicazione, osservanza, aggiornamento e modifica della presente procedura;
- i **Responsabili di Area** (**Commerciale** (COM), **Acquisti e Magazzino** (ACQ), **Produzione** (PRO), **Amministrazione** (AMM)) hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura e di inviare tempestivamente all'OdV i flussi di reporting;
- il **Personale** ha l'obbligo di segnalare ogni notizia di cui venga in possesso relativa alla presunta violazione del Modello e/o pratiche non in linea con le relative procedure e con le disposizioni del Codice Etico.

## 2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

### 2.1 Generalità.

L'Azienda ha affidato ad un apposito organo (l'Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento.

Affinché l'Organismo di Vigilanza possa efficacemente operare, è necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza stesso.

La presente procedura, pertanto, definisce i principi e le modalità per mezzo delle quali i responsabili delle attività sensibili, così come individuati nel Modello, devono riportare all'Organismo di Vigilanza una serie definita di informazioni relative alle attività, ai fini di un corretto monitoraggio da parte dell'OdV stesso delle operazioni aziendali allo scopo di prevenire i reati previsti dal Decreto.

La procedura definisce altresì i principi e le modalità per mezzo delle quali i membri degli Organi Sociali, il personale e i collaboratori dell'Azienda, devono riportare all'OdV segnalazioni di gravi comportamenti illegali (frode, corruzione, collusione, ecc.) o più in generale di comportamento non corretto nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello.

La presente procedura rinforza il contenuto del Codice Etico soprattutto in relazione alle modalità in base alle quali i soggetti di cui sopra possono inoltrare le loro segnalazioni e di come M.E.I.S., attraverso l'Organismo di Vigilanza, le gestisce. Si veda a riguardo anche lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato n. 5**).

### 2.2 I flussi di segnalazioni di violazioni conclamate o sospette

I membri degli Organi Sociali, tutto il personale e i collaboratori dell'Azienda, devono segnalare:

- violazioni di leggi e norme applicabili;
- violazioni, conclamate o sospette, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o delle procedure ad esso correlate;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico adottato dall'Azienda.

La segnalazione all'OdV non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### 2.2.1 Modalità di inoltro della segnalazione

Le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 2.2, devono essere effettuate in forma scritta e non anonima a mezzo di:

- messaggio di posta elettronica da inoltrare direttamente all'indirizzo [vigilanza@meiselettromeccanica.com](mailto:vigilanza@meiselettromeccanica.com);
- posta interna in busta chiusa da inviare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, posizionata presso la sala mensa aziendale, o, in alternativa, presso un luogo facilmente raggiungibile dai dipendenti e privo di possibilità di ripresa dai sistemi di videosorveglianza.

Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura **"STRETTAMENTE CONFIDENZIALE. INFORMATIVA DA DIPENDENTE"**, ciò al fine di garantire la massima riservatezza.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire i dovuti e appropriati accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) una esaustiva descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c) se conosciuto, ogni possibile elemento utile all'identificazione del/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (generalità, qualifica, settore di appartenenza, ecc.);
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire su quanto segnalato;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione;
- f) ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.
- g) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione del ruolo ricoperto nell'ambito della Società (facoltativo);

Le segnalazioni anonime, che non consentono di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati dalla presente procedura.

La gestione della segnalazione prevede il rispetto rigido delle norme di riservatezza.

In linea di principio - e nel pieno rispetto della riservatezza - verrà data informazione al segnalante in merito all'esito della stessa ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

### **2.2.2 Gestione delle segnalazioni e salvaguardia di colui che le effettua**

L'OdV deve garantire la massima riservatezza del soggetto che ha inoltrato la segnalazione e ne deve proteggere l'identità. In nessun caso sarà rivelato il nome del segnalatore e su fatti e circostanze segnalati verrà mantenuta la massima discrezione onde evitare che informazioni anche indirette permettano di risalire a chi ha effettuato la segnalazione.

Nel caso siano ricevute segnalazioni su tematiche non afferenti il Modello e di cui si valuti l'assenza di implicazioni ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, deve essere cura dell'OdV attivarsi per trasmettere le informazioni ricevute agli organi preposti o alle funzioni aziendali preposte alla relativa gestione.

Qualora, invece, se ne rilevi la pertinenza rispetto alle tematiche "231", è necessario dapprima valutare la disponibilità di informazioni circostanziate (presenza di elementi oggettivi che consentano di comprendere il fatto, i soggetti coinvolti, il periodo di accadimento dei fatti, nonché, eventualmente, l'entità dello stesso, le cause e le finalità) e verificabili per procedere ai successivi accertamenti in merito a quanto segnalato.

La presente procedura incoraggia le segnalazioni nominative come atto di responsabilità nei confronti dell'Azienda. Le segnalazioni anonime, che si possono facilmente prestare a strumentalizzazioni, non sono pertanto ben accette. Tuttavia, anche in presenza di segnalazioni anonime, l'OdV ha il compito di accertarne veridicità e fondatezza, procedendo poi di conseguenza.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'OdV che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

Nelle attività di approfondimento iniziale, ove la natura delle informazioni ricevute tramite segnalazione lo consenta, l'OdV deve porre in essere attività di verifica mirate, al fine di individuare, analizzare e valutare gli eventuali elementi a conferma delle fondatezza dei fatti segnalati.

Nel caso di segnalante non anonimo, l'OdV procede in tempi stretti alla sua audizione, garantendo riservatezza delle informazioni ricevute, al fine di disporre di ulteriori e circostanziati elementi per valutarne pertinenza e fondatezza.

Nello svolgimento degli approfondimenti, l'OdV dovrà valutare in prima istanza il contesto entro cui è stato segnalato il comportamento non conforme, tra cui: ruolo, responsabilità e poteri di chi è oggetto di segnalazione, esistenza e caratteristiche delle regole aziendali vigenti al momento di accadimento dei fatti (es. policy, procedure, ecc.).

L'OdV può svolgere le attività di accertamento autonomamente o con il supporto di altre strutture aziendali (es. Internal Auditing, Legale, Risorse Umane, team multifunzionali, ecc.) e/o consulenti esterni, ove ritenuto necessario.

L'OdV può richiedere documenti ed informazioni alle strutture coinvolte dalla segnalazione e attivare un audit specifico, se ritenuto necessario. In tale fase, oltre ad accertare l'effettivo accadimento dei fatti segnalati, particolare attenzione deve essere dedicata al sistema dei controlli preventivi negli ambiti oggetto di osservazione, con riguardo:

- ai presidi previsti (principi comportamentali, controlli, ecc.) e alla loro evoluzione nel tempo;
- alle modalità di aggiramento delle regole, approfondendo in particolare se i fatti sono stati determinati da un aggiramento fraudolento oppure dalla loro elusione, causata eventualmente da eventuali carenze/ambiti di miglioramento nel sistema dei controlli.

Al termine degli accertamenti, l'OdV può ritenere la segnalazione:

- infondata e in buona fede, e procedere conseguentemente alla relativa chiusura;
- infondata e in mala fede, al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o su funzioni aziendali o vessatorie nei confronti di altri dipendenti. In tal caso l'OdV informa la funzione aziendale competente al fine di valutare l'applicazione di eventuali sanzioni, azione disciplinare o altri provvedimenti a carico del segnalante, come previsto dalle norme vigenti del Contratto Nazionale di Lavoro, del Diritto del Lavoro e in generale della legge vigente.
- fondata ed accertata. Sulla base delle motivazioni che hanno reso possibile l'accadimento, potranno essere richieste all'organo o alla funzione aziendale competente sia azioni correttive sia la comminazione di sanzioni o di altri provvedimenti secondo quanto previsto dal sistema disciplinare o di altri provvedimenti, e conseguentemente la segnalazione potrà essere chiusa.

L'OdV redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle proprie attività di accertamento.

Al termine delle verifiche, l'OdV predispose una relazione sulle attività svolte. Tale relazione deve avere un livello di dettaglio tale da consentire:

- la ripercorribilità delle considerazioni effettuate, anche in merito alla ricostruzione degli accadimenti,
- la tracciabilità delle decisioni assunte, anche con riferimento all'eventuale decisione di archiviare le segnalazioni ricevute (ad esempio in relazione alla relativa infondatezza, a casistiche riconducibili a fatti già analizzati/trattati, ecc.).

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che segnalassero in buona fede dei fatti che da successive verifiche risultassero infondati. Viene in definitiva fatta salva la buona fede del segnalatore, a meno che non sia accertabile il contrario. In tale evenienza, e fermo restando la necessità di rispettare quanto previsto dal CCNL, verranno valutate le azioni o sanzioni da adottarsi, così come specificato nel Codice Etico e Sistema Disciplinare.

La presente procedura lascia ad ogni modo impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il ricevimento di segnalazioni di particolare gravità (ad esempio che interessano amministratori della società e/o per fatti rilevanti) richiede l'attivazione di cautele ulteriori, che possono comportare tra l'altro l'interazione con gli organi sociali, il coinvolgimento di legali esterni e l'attivazione di procedure di crisi.

Nella fase di chiusura e nei successivi follow-up, è opportuno che l'OdV presti particolare attenzione in merito al fatto che siano intraprese le appropriate misure a seguito dell'accertamento dei fatti. In particolare, la definizione delle azioni correttive dovrebbe essere orientata ad assicurare i seguenti obiettivi:

- evitare il ripetersi di episodi simili;
- eliminazione delle carenze procedurali/organizzative che possono aver favorito il verificarsi del fatto,
- sanzionare comportamenti non in linea con il Modello e il Codice Etico;
- vigilare che non vengano adottate azioni discriminatorie nei confronti del segnalante in buona fede.

In caso di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico, le attività di follow-up dovrebbero dunque considerare:

- l'effettiva e tempestiva implementazione delle azioni correttive, ove identificate;
- l'effettiva irrogazione di sanzioni disciplinari in linea con le previsioni del Modello.

Conseguentemente, le correlate attività di verifica dell'OdV dovrebbero:

- essere orientate, nel caso siano state identificate azioni correttive, ad accertare la tempestiva definizione di un action plan relativo alle misure da implementare (contenuti, responsabilità, scadenze);
- prevedere il successivo svolgimento di approfondimenti/audit finalizzati ad accertare la tempestiva e appropriata implementazione delle misure correttive definite;
- contemplare l'accertamento della comminazione di appropriate sanzioni per gli autori del fatto, in linea con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

Nel caso di notizie apparse sui media in merito a un possibile o ipotetico coinvolgimento dell'Ente in reati, oggetto del Decreto, commessi da fornitori, clienti, partners e altri terzi che hanno o hanno avuto rapporti contrattuali con l'Ente o relativi a dipendenti e organi sociali, l'OdV può altresì procedere con le modalità indicate nel presente paragrafo.

### 2.3. Flussi di reporting periodico verso l'Organismo di Vigilanza

AU deve riferire all'OdV periodicamente (al verificarsi dell'evento), e comunque con cadenza almeno annuale, in merito a:

- procedimenti disciplinari azionati per violazione del Modello;
- sanzioni inflitte per violazione del Modello o delle procedure;
- provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- attività di formazione sul Modello (sia pianificate che già attuate), con l'indicazione dei destinatari, dei contenuti di massima e (per quelle terminate) la sintesi del livello di apprendimento accertato;
- attività di comunicazione del Modello, in particolare nei confronti del personale di nuova assunzione.

Il RSPP aziendale annualmente deve inviare all'OdV una relazione di dettaglio su tutti gli incidenti occorsi e su eventuali criticità verificatesi, specificando i provvedimenti proposti e/o adottati. Per gli incidenti che provocano lesioni gravi o gravissime, la comunicazione deve essere immediata e tempestiva.

In ogni caso, devono osservarsi le disposizioni contenute nell'art. 7 dello Statuto dell'OdV (**Allegato n. 5**).

### 2.4. Flussi di comunicazione dall'Organismo di Vigilanza.

L'OdV riferisce in merito alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle violazioni del Modello accertate, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

A tal fine, comunica e relaziona su base continuativa ad AU e trasmette, inoltre, con periodicità annuale, ad AU e all'Assemblea dei Soci una relazione contenente: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione; l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo.

In ogni caso, devono osservarsi le disposizioni contenute nell'art. 7 dello Statuto dell'OdV (**Allegato n. 5**).

## 3. SISTEMA DISCIPLINARE.

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura rappresenta una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e comporta l'applicazione delle sanzioni previste nel Modello stesso, e in particolare in **Allegato n. 4**.

---

#### 4. ARCHIVIAZIONE.

Le segnalazioni e i report che pervengono all'OdV vengono conservati per un periodo di 5 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV o ai soggetti da esso delegati.

Per quanto non direttamente specificato in questa sezione del Modello si rimanda allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato n. 5**).

## ALLEGATI

1. Elenco dei Reati (Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati-presupposto)
2. Organigramma aziendale
3. Articolazione dei poteri (mansionario aziendale)
4. Codice Etico e Sistema Disciplinare
5. Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- 6A. Mappatura attività sensibili
- 6B. Mappatura attività strumentali
7. Mappatura delle modalità di commissione del reato
- 8A. Calcolo rischio potenziale
- 8B. Peso controlli e rischio residuo
9. Regolamento di economato
10. Protocollo per la richiesta e la percezione di contributi e/o finanziamenti agevolati erogati dallo Stato o dall'Unione Europea
11. Protocollo per la partecipazione a gare pubbliche
12. Protocollo per la gestione degli adempimenti tributari
13. Protocollo per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
14. Protocollo per l'affidamento di consulenze
15. Protocollo per l'assunzione e la gestione del personale
16. Protocollo per la selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori e il relativo affidamento
17. Protocollo per la gestione delle sponsorizzazioni, pubblicità, liberalità e spese di rappresentanza
18. Protocollo per la gestione delle transazioni
19. Protocollo per la gestione del patrimonio
20. Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari
21. Protocollo per la predisposizione del bilancio
22. Protocollo per l'acquisizione e gestione della clientela privata
- 23A. Procedura relativa alle modalità e i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi degli infortuni sul lavoro
- 23B. Rapporto infortunio
- 23C. Indicatori infortuni
24. Protocollo per le attività nei cantieri temporanei e mobili
25. Protocollo per la gestione dei rifiuti

...

***OMISSIS***

...