MO.VI. IMBALLAGGI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

(PARTE GENERALE)

1. Premessa

MO.VI. IMBALLAGGI S.R.L. (di seguito anche solo "*MO.VI.*") è società a responsabilità limitata costituita il 27.01.2000, con sede legale in Capannori (LU), frazione Carraia, Via di Tiglio n. 279.

MO.VI. ha per oggetto sociale:

- L'autotrasporto di merci per conto terzi;
- L'attività di spedizioniere, agenzia di trasporti e spedizioni;
- Il noleggio di ogni tipo di veicoli leggeri e pesanti e relativi rimorchi, autocarri, trattori stradali, autoveicoli per il trasporto specifico e per uso speciale, macchine agricole e operatrici;
- La produzione e la riparazione di imballaggi di ogni tipo;
- Il commercio, la rappresentanza, l'intermediazione, l'importazione e l'esportazione di legname e di imballi di ogni tipo;
- L'imballo e la movimentazione di merci presso terzi;
- Il confezionamento, l'imballaggio ed il carico per la spedizione di macchinari industriali e macchinari speciali;
- La gestione dei servizi di personalizzazione di merci e prodotti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, etichettatura, imballaggio, confezioni speciali e similari;
- La gestione esaustiva dei servizi di logistica compresa la movimentazione, il carico/scarico, il deposito e lo stivaggio di merci, in proprio e per conto terzi, anche presso i depositi e le sedi dei committenti;
- La gestione delle commesse/ordini per conto terzi e, quindi, la preparazione ed imballaggio delle merci da spedire, l'emissione dei documenti necessari, la redazione degli inventari fisici e contabili delle merci, anche presso i depositi dei committenti, la gestione di procedure informatiche di processo e parti di esse, la pianificazione e l'organizzazione dei trasporti;
- La concessione e la conduzione e in affitto di aziende o rami di azienda con oggetto analogo o affine al proprio;

Con possibilità di compiere tutti gli atti occorrenti per l'attuazione dell'oggetto sociale.

MO.VI. è attiva dal 01.03.2000

MO.VI. è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci, composto da un Presidente del Consiglio di Amministrazione delegato dei poteri per l'amministrazione ordinaria della società; di un Consigliere delegato della responsabilità di curare ed effettuare tutti gli adempimenti previsti dalle vigenti norme in materia di sicurezza, di prevenzione infortuni, igiene e sanità sul lavoro, in materia di mezzi di trasporto e movimentazione, in materia di normativa ambientale e di conservazione e smaltimento rifiuti; di un Consigliere senza deleghe.

La Società è dotata di un Revisore Legale regolarmente iscritto nel relativo registro.

*

2. il Decreto Legislativo 231/2001 e le norme di riferimento

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno recentemente interessato l'ordinamento italiano.

Il D.lgs. 231/2001, in attuazione della delega conferita con la legge 29.09.2000 n. 300, infatti, si inserisce nell'ambito dell'ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli Stati aderenti all'Unione Europea, e pertanto anche all'Italia, l'assunzione di omogenei mezzi prevenzione e repressione della criminalità che coinvolge il settore economico.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei

singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetto organizzativi dell'impresa, hanno spinto la Comunità Internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, ad individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensione ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, in fatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La responsabilità delle persone giuridiche (cd. enti) introdotto nell'Ordinamento italiano si presenta per vari aspetti di natura spiccatamente penale, nonostante la stessa sia stessa espressamente definita "amministrativa" dalla Legge delega prima e dal D.lgs. 231/2001 poi.

Si è in presenza di una responsabilità di natura ibrida: coesistono le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa e si adotta il sistema processuale penale ai fini del suo accertamento e della conseguente irrogazione della sanzione.

Il D.lgs. 231/2001, tuttavia, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un evidente attenuazione di tale rigore per l'Ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche.

L'obiettivo è quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose.

Infatti, l'Ente non risponde se prova di aver adottato le misure, indicate dallo stesso legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione.

Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell'Ente:

- Sia stato commesso un reato a cui il D.lgs. 231/2001 collega la responsabilità dell'Ente;
- Il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso;
- L'autore del reato, ovvero colui che provoca la "responsabilità amministrativa" della società nella quale o per la quale egli opera, sia:
  a) Soggetto apicale, ossia colui il quale riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo delle stesse;
  b) Soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

La responsabilità dell'Ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal D.lgs. 231/2001, ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra Legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Inoltre, il D.lgs. 231/2001 differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è prevista un'inversione dell'onere della prova a carico della Società, la quale "non risponde se prova" di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un "modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce, che si ha l'onere di dimostrare di aver attivato un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi nonché di promuovere il loro aggiornamento (cfr. art. 6, comma 1 lett. b del D.lgs. 231/001).

Infine, la società è chiamata a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di

gestione" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (cfr. art. 6, comma 1 lett c del D.lgs. 231/2001).

La disciplina dell'ipotesi in cui il reato sia commesso da un "soggetto sottoposto all'altrui direzione", contenuta nell'art. 7 del D.lgs. 231/2001, evidenzia in estrema sintesi che non è prevista alcuna inversione dell'onere probatorio, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto grava sulla Pubblica Accusa.

In questo modo è possibile delineare la struttura dell'esonero di responsabilità delle società.

Alla luce dell'art. 5 comma 2 D.lGs. 231/2001 non si risponde se i soggetti attivi hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, l'art. 6 specifica che la società non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione,
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a questo preposto.

Rievocando i principi fondamentali di garanzia in materia penale, quali il principio di legalità ed il principio di irretroattività della legge penale, dettati dall'art. 25 della Costituzione, l'art. 2 introduce il fondamentale tema dei reati ai quali è connessa la responsabilità degli enti.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- La verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si rimanda al § 7 per quanto adottato da MO.VI.).

*

3. Apparato sanzionatorio a carico dell'ente

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- Sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti dal D.lgs. 231/2001;
- La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 ad un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile sino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- Sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 7 anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/2001, "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che a loro volta posso consistere in:
  a) Interdizione dall'esercizio dell'attività;
  b) Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  c) Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  d) Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  e) Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- Pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

*

4. Le fattispecie reato

Il D.lgs. 231/2001, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli art. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società. Se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli art. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis1, 25 ter, 25 quater, 25 quater1, 25 quinques, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25quinquesdecies, 25 sexiesdecies, 25 septiesdecies del D.lgs. 231/2001 nonché dalla Legge 146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

In particolare:

Art. 24	**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** ▪ Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) ▪ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019] ▪ Truffa in danno dello Stato o di altro ente

	pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) ▪ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) ▪ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) ▪ Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] ▪ Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
Art. 24 bis	**Delitti informatici e trattamento illecito di dati** ▪ Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) ▪ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) ▪ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) ▪ Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.) ▪ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) ▪ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art.635-quinquies c.p.) ▪ Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) ▪ Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica

	(art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
Art. 24 ter	**Delitti di criminalità organizzata** ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall´art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall´art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014] ▪ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016] ▪ Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91) ▪ Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
Art. 25	**Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** ▪ Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019] ▪ Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

	▪ Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) ▪ Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ 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.) ▪ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L.3/2019] ▪ Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] ▪ Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] ▪ Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
Art. 25-bis	**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** ▪ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.) ▪ Alterazione di monete (art. 454 c.p.) ▪ Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.) ▪ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) ▪ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in

	circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) ▪ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) ▪ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.) ▪ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
Art. 25-bis.1	**Delitti contro l'industria e il commercio** ▪ Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) ▪ Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.) ▪ Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) ▪ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
Art. 25-ter	**Reati societari** ▪ False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) ▪ False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

	▪ Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.) ▪ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.) ▪ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) ▪ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) ▪ Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005] ▪ Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) ▪ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) ▪ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019] ▪ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.) ▪ Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) ▪ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
Art. 25-quater	**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** ▪ Associazioni sovversive (art. 270 c.p.) ▪ Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.) ▪ Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [Articolo introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018] ▪ Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.) ▪ Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater c.p.) ▪ Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [inserito dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015] ▪ Addestramento ad attività con finalità di

	terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.) ▪ Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.) ▪ Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.) ▪ Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.) ▪ Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.) ▪ Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.) ▪ Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.) ▪ Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.) ▪ Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018] ▪ Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.) ▪ Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.) ▪ Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) ▪ Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1) ▪ Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2) ▪ Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3) ▪ Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) ▪ Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
Art. 25-quater.1	**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** ▪ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Art. 25-quinquies	**Delitti contro la personalità individuale** ▪ Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (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) ▪ Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38] ▪ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) ▪ Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018] ▪ Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) ▪ Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) ▪ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
Art. 25-sexies	**Reati di abuso di mercato** ▪ Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018] ▪ Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
Art. 187-quinques TUF	**Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** ▪ Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) ▪ Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
Art. 25-septies	**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** ▪ Omicidio colposo (art. 589 c.p.) ▪ Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
Art. 25-octies	**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** ▪ Ricettazione (art. 648 c.p.) ▪ Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ▪ Impiego di denaro, beni o utilità di

	provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) ▪ Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
Art. 25-octies.1	**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** ▪ Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 ter c.p.) ▪ Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.) ▪ Frode informatica (art. 640 ter c.p.)
Art. 25-novies	**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** ▪ Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) ▪ Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3) ▪ Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1) ▪ Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 2) ▪ Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito

	televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941) ▪ Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n.633/1941) ▪ Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)
Art. 25-decies	**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** ▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
Art. 25-undecies	**Reati ambientali**

	▪ Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) ▪ Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) ▪ Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.) ▪ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) ▪ Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) ▪ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) ▪ Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) ▪ Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6) ▪ Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137) ▪ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs . 152/2006, art. 256) ▪ Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257) ▪ Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259) ▪ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258) ▪ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018] ▪ False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

	▪ Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279) ▪ Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8) ▪ Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9) ▪ Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
Art. 25-duodecies	**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** ▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) ▪ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)
Art. 25-terdecies	**Razzismo e xenofobia** ▪ Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
Art. 25-quaterdecies	**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** ▪ Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) ▪ Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
Art. 25-quinquesdecies	**Reati tributari** ▪ Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) ▪ Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) ▪ Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) ▪ Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) ▪ Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000) ▪ Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

	▪ Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020] ▪ Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
Art. 25-sexiesdecies	**Contrabbando** ▪ Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973) ▪ Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973) ▪ Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973) ▪ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973) ▪ Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973) ▪ Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

Art. 25-septiesdecies	**Delitti contro il patrimonio culturale** ▪ Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.) ▪ Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.) ▪ Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.) ▪ Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.) ▪ Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.) ▪ Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.) ▪ Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.) ▪ Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.) ▪ Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.)
Art. 12, L. n. 9/2013	**Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** ***[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*** ▪ Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) ▪ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti

	agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
L. n. 146/2006	**Reati transnazionali *[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]*** ▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) ▪ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) ▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) ▪ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

*

5. Il modello adottato da MO.VI.

5.1 Il modello nell'ambito del più ampio sistema di governante e controllo interno

È politica di MO.VI. di diffondere a tutti i livelli una cultura orientata al rispetto delle norme ed al controllo interno, come definito nel codice etico.

MO.VI. ha deciso di conformarsi alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001, in quanto è consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità volta anche a rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo, al contempo, l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai suddetti temi, ai fini di una più adeguata prevenzione dei reati.

MO.VI. è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri associati e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali e dipendenti.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di MO.VI., si richiede anche a Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di corporate governance di MO.VI. in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

5.2 I destinatari del modello

Le disposizioni del presente modello sono vincolanti tanto per i "soggetti apicali" – ovvero le persone che rivestono in MO.VI. funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo – quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi destinatari del modello, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità nel contesto del ruolo ricoperto o comunque delle attività svolte per MO.VI. a titolo esemplificativo:

- Consiglio di Amministrazione, singoli Amministratori con o senza deleghe, componenti degli Organi di controllo;
- Direttore Generale e Direttore Operativo;

- Le “risorse umane”, ovvero l’insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell’organizzativo dell’Ente a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento;
- “altri collaboratori” di MO.VI., a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale nei limiti in cui la prestazione lavorativa sia coordinata con l’organizzazione aziendale di MO.VI. e sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di MO.VI.

5.3 Gli obiettivi e la funzione del Modello

L’ adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il sistema di controllo interno di MO.VI. limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 ed è teso a favorire:

- L’individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai seni del D.lgs. 231/2001;
- L’analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibilità modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’Ente;
- La valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per escludere e/o minimizzare il rischio di commissione dei reati-presupposto;
- La definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (codice etico) e specifiche (modelli, sistemi di gestione, linee guida, policy, procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali delle aree sensibili;
- La definizione di un sistema di poteri autorizzativi di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- La definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l’esistenza e l’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- La definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del codice etico, dei poteri autorizzativi, delle

linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività dell'Ente;
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- La definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del codice etico e delle procedure previste ed esplicitamente richiamate dal Modello;

5.4 La struttura del Modello

Il presente modello è costituito da una "Parte Generale", da una "Parte Speciale" e dagli Allegati di seguito citati.

La Parte Speciale è stata predisposta per alcune categorie di reato previste ai sensi del D.Lgs. 231/2001, laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a MO.VI., a seguito dei dell'identificazione dei processi "sensibili".

Costituiscono parte integrante del modello adottato di MO.VI. i seguenti documenti riportati in allegato:
- Il Codice Etico - Allegato 1;
- La clausola contrattuale - Allegato 2;
- La composizione dell'Organismo di Vigilanza - Allegato 3;
- I compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza - Allegato 4;
- L'organigramma;
- Le procedure aziendali.

5.5 Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

Il Modello è stato predisposto da MO.VI. tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., nonché le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree "sensibili" al rischio 231;
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico.
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure.
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.
- Introduzione di specifiche "clausole contrattuali 231" da applicare con i terzi, al fine di tutelare MO.VI. e responsabilizzare il terzo.

5.6. Processi sensibili di MO.VI.

In ragione della specifica operatività della MO.VI., si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24- *bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p.); 25-*bis* (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento), 25-*ter* (reati societari), 25-*septies* (reati materia di salute e sicurezza sul lavoro) 25-*octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25- *novies* (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), 25-*undecies* (reati ambientali), 25- *bis* (reati in materia di produzione e commercio), 25-*quaterdecies* (reato di "frode in competizioni sportive" e "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa") e 25- *quinquiesdecies* (reati tributari).

Si è ritenuto, quindi, di definire apposite Parti Speciali volte ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Per quanto concerne, invece, le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione *nell'interesse o a vantaggio* di MO.VI. Esse sono:

- gli illeciti contro la personalità individuale (articolo 25 –*quinquies*), compreso il reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" introdotto con la Legge 199/2016. Si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi;
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di MO.VI.;
- il reato di "impiego di cittadini dei paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (articolo 25- *duodecies)* del Decreto 231. Peraltro, le procedure interne per la selezione ed assunzione del personale contengono presidi di controllo idonei a prevenire tale rischio;
- i reati di "razzismo e xenofobia" (articolo 25-*terdecies*). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di MO.VI. Nondimeno, l'Ente intende rimarcare la propria attenzione ai principi di tolleranza, rispetto ed equità di trattamento sia nell'ambito aziendale che sportivo; come sancito dal proprio Codice Etico, MO.VI. è contraria ad ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia, di intolleranza e violenza;
- i reati "frode nelle pubbliche forniture" e di "frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 24 del D. Lgs. 231/2001). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di MO.VI. poiché MO.VI. non ha contratti di fornitura o di appalto in essere con Pubbliche Amministrazioni e non è né ha rapporti rilevanti con aziende agricole;
- Il reato di "contrabbando" (articolo 25 sexies decies). Non si ritiene applicabile tale fattispecie di reato né per le attività di importazione, in quanto MO.VI. non

è iscritta all'albo degli importatori e pertanto non gestisce direttamente gli adempimenti doganali, né alle attività di esportazione, gestite tramite contratti di fornitura stipulati con corrieri a carico dei clienti.

Infine, considerato l'ambito di attività di MO.VI. e a seguito delle analisi condotte, è stata ragionevolmente esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25- bis del Decreto 231, di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25- quater del richiamato Decreto 231, di mutilazione degli organi genitali femminili ex articolo 25-quater 1 nonché dei residui reati ex art. 24 ter (dal momento che il reato di cui all'art. 416 c.p. è stato invece incluso tra i reati potenzialmente applicabili).

*

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno all'Ente (art. 6, comma 1, lett. b del D.Lgs. 231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale/Revisore Legale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In particolare:

- autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo

all'Organismo, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;

- professionalità: il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria dell'Organismo di Vigilanza;

- continuità di azione: la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Applicando tali principi alla realtà di MO.VI., si è ritenuto opportuno proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo collegiale, formato da due componenti scelti tra soggetti esterni a MO.VI., uno dei quali con ruolo di Presidente, e deve dotato di tutte le qualità richieste per effettuare tale compito assicurando professionalità e competenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, ed è, in ogni caso rieleggibile.

Il componente dell'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, sentito il parere del Revisore Legale, il componente dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna dell'Ente, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

Il nuovo componente dell'OdV deve essere nominato entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento allegato al presente Modello, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. In allegato al Modello è riportata la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza di MO.VI. può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dettagliati nell'apposito Allegato al presente Modello.

6.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare:

• sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

• sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

• sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

• verificare periodicamente le aree a rischio reato al fine di adeguare il Modello ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;

• verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;

• effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale comunicato al Direttore Generale, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare dovrà verificare che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso sia reso necessario da leggi e regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre MO.VI. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;
- sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della Società nell'ambito di processi sensibili;
- sulle operazioni straordinarie;

• coordinarsi con le funzioni aziendali:
- per uno scambio di informazioni;
- per controllare l'evoluzione delle aree a rischio reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio;

- per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
- per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

• raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;

• coordinarsi con il responsabile delle risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

• predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con il responsabile delle risorse umane, lo spazio riservato nella rete Intranet dell'Ente contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora emerga che lo stato di attuazione delle procedure operative sia carente, dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione strutturale. A tal fine dovrà:

• sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali al rispetto delle procedure aziendali;

• indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure aziendali;

• segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, risultando peraltro lo stesso integralmente e correttamente attuato ma non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché siano apportati in tempi brevi i necessari aggiornamenti.

L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario prevedere alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede a mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Consiglio di Amministrazione.

6.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri Organi di MO.VI.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.
L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Direttore Generale;
- la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e nei confronti del Revisore Legale.

L'OdV predispone annualmente, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Revisore Legale sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché sui temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di reporting ha in ogni caso sempre ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;

2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a MO.VI., sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in MO.VI. per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Direttore Generale e Area Amministrativa e/o Revisore Legale per gli adempimenti che possono avere rilevanza relativamente al controllo dei flussi finanziari e di bilancio;
- con il responsabile delle “Risorse Umane” in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con il Consigliere Delegato della Sicurezza o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per le problematiche attinenti alla sicurezza sul lavoro dei lavoratori;
- con “Sistemi Informativi” per i controlli relativi ai sistemi informatici.

L’Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all’inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;

- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché dalle eventuali informazioni e segnalazioni ricevute;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo.

6.4. Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

6.4.1. Informazioni

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I flussi informativi verso l'OdV dovranno essere comunicati inviando una mail all'indirizzo: odv@mo-vi.it

Devono in ogni caso essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo concernenti le attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa dell'Ente;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri;

- gli eventuali richiami da parte degli organismi di vigilanza;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

6.4.2. Segnalazioni

MO.VI. supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne di MO.VI.

Per la gestione delle segnalazioni, MO.VI. adotta una procedura di gestione delle segnalazioni (cosiddetta procedura "whistleblowing") che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere ed applicare ove opportuno.

A tal fine, MO.VI. mette a disposizione il seguente indirizzo Email: odv@mo-vi.it

L'OdV, al ricevimento di tali informazioni, valuta le informazioni ricevute. L'identità del segnalante è comunicata solo se e quando strettamente necessaria.

MO.VI. richiede che le segnalazioni vengano fatte in forma nominativa, impegnandosi a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di MO.VI. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

MO.VI. si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 8.3).

Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima non saranno prese in considerazione.

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti). Sono vietate forme di "abuso" del *whistleblowing*, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 8).

L'Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l'Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell'esito dei suoi accertamenti gli Organi competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel successivo paragrafo 8.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'Organismo. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo.

Come specificato dalla procedura “whistleblowing”, resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (es. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.

6.5. Verifiche periodiche

Oltre all’attività di vigilanza che l’Organismo svolge continuamente sull’effettivo funzionamento e sulla corretta osservanza del Modello (e che si traduce nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da MO.VI. in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le informazioni e segnalazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dall’Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza degli stakeholders rispetto alla problematica della responsabilità penale dell’impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall’Organismo di Vigilanza che si avvale del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report secondo quanto previsto nel precedente paragrafo 6.3.

Le verifiche sull'adeguatezza del Modello svolte dall'Organismo di Vigilanza sono concentrate sull'efficacia applicativa dello stesso all'interno degli assetti societari.

È possibile compiere la verifica svolgendo attività di audit, svolta a campione, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'ente in relazione ai «processi sensibili» e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza stila con regolare cadenza un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne a MO.VI. e/o in outsourcing con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli come:

- Verificare e segnalare le necessità di modifica del Modello, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione societaria che rendano il Modello non più aggiornato o che comportino nuovi potenziali “rischi 231”.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del Modello.

È inoltre compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

- Verificare se è stata effettuata un’adeguata formazione e informazione del personale sugli aspetti rilevanti ai fini dell'osservanza della legge nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione.

La comunicazione al personale e la sua formazione sono due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il Codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato) chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

- Verificare se sono state adottate misure materiali, organizzative e protocolli di comportamento atti a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni irregolari.

- Verificare l'attuazione di un idoneo sistema di controllo sull' attuazione del Modello organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infatti, il sistema delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum,* bensì deve tradursi in un processo continuo e costante (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

*

7. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

7.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di MO.VI. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile delle risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in MO.VI. al momento dell'adozione stessa. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, MO.VI. prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da MO.VI.;

- l’Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

È compito dell’Organismo di Vigilanza di controllare il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, nonché di controllare sull’obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

7.2. Informazione ai collaboratori ed ai partner

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell’esigenza di MO.VI. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l’inserimento nel contratto di riferimento di un’apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell’ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l’ipotesi di violazione del Modello.

7.3 Obblighi di vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta.

Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'OdV.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica secondo quanto previsto nel successivo capitolo 8.

*

8. Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, un adeguato sistema disciplinare deve sanzionare:

- la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso;

- la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, da considerare disposizioni impartite dal datore di lavoro, come previsto dall’art. 2104 c.c.;

• la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e del personale operante in MO.VI., realizzata con la mancata trasmissione, in tutto o in parte, e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni;

• i comportamenti illeciti di dirigenti, dipendenti, consiglieri di amministrazione per qualsiasi inosservanza del Modello che configuri violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, leda il rapporto di fiducia instaurato con MO.VI.

Le violazioni del Modello organizzativo ed, in particolare, delle regole contenute nello stesso, dei principi espressi nel Codice Etico, della Parte Speciale, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti, e delle norme di legge e di regolamento comunque applicabili.

Il presente sistema disciplinare, come sopra evidenziato, sanziona la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività societarie nel cui ambito può sussistere il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi da MO.VI. ed enucleati nel relativo Codice Etico.

Nella considerazione che ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili sono stati individuati, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente costituire linee guida per l'applicazione della sanzione disciplinare.

Tali parametri, di natura oggettiva, non consentono valutazioni discrezionali e tengono conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, questi dovranno essere desunti, di volta in volta, dalle circostanze riconducibili al caso concreto, di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

8.2 Violazioni

Le violazioni sono distinte in:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compresi quelli all'immagine di MO.VI. o conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della società stessa.

- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre MO.VI. al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/01.

- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre MO.VI. al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/01, da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);

• gravità del danno o del pericolo cagionato a MO.VI.;

• sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalla legge;

• mansioni del lavoratore;

• posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

• altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

8.3 Sanzioni

Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice etico, tale da configurare un notevole inadempimento ovvero ledere seriamente il rapporto di fiducia instaurato tra MO.VI. e il dirigente, l'OdV formalizzerà - mediante apposito "verbale di verifica" - le violazioni riscontrate al Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti disciplinari e, contestualmente, al Revisore Legale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo il Dirigente che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito

delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231/2001;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Resta salvo in ogni caso il diritto di MO.VI. ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai Dipendenti che violano il Modello, conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dei CCNL applicabili, sono irrogabili le sanzioni disciplinari nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Le mancanze dei Dipendenti sono disciplinate dalle norme di cui al CCNL e possono dar luogo all'adozione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;

- multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni ad un massimo di sei mesi;

- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso.

Detti provvedimenti saranno adottati dopo aver valutato il comportamento in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nelle forme previste dal CCNL applicabile.

Le sanzioni saranno applicate in conformità a quanto previsto dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, dal Contratto e dalle procedure societari e devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001.

A) rimprovero verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di

rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.
È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.
Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.
A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività dell'Ente nelle aree a rischio reato;

B) rimprovero scritto

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione e/o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre l'Ente a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo:

- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.
Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231/2001, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231/2001;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa).
Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.
È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231/2001, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Ente e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte del componente dell'OdV, il Presidente del Consiglio di Amministrazione informerà immediatamente anche il Revisore Legale: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la proposta al Consiglio di Amministrazione di revocare l'incarico al componente dell'OdV che abbia violato il Modello e della conseguente nomina di un nuovo OdV.

Sanzioni nei confronti dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni diretti o indiretti alla MO.VI., come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Sanzioni a tutela del segnalante

Ai sensi dell'art. l'art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, sono previste, nelle modalità descritte nei precedenti paragrafi, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui che effettua una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelano, successivamente, infondate.

8.4. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

8.4.1. Regole generali

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una violazione:

- deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 6.4).

- in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- Datore di lavoro (ai sensi del TUS) ;
- RSPP.

8.4.2. Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché il "Codice Etico" applicato al personale dipendente di MO.VI.

Al Datore di Lavoro spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto al paragrafo 7.2.

Il Datore di Lavoro agirà nell'ambito delle proprie deleghe e nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere

espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL e dal "Codice Etico" vigente.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231/2001, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso il Responsabile delle risorse umane.

8.4.3. Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

Si applicano le medesime regole e procedure sopra menzionate per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti, fatti salvi i richiami normativi non applicabili per legge ai dirigenti.
La sanzione sarà determinata e successivamente irrogata, previa contestazione formale dell'addebito all'interessato, dai soggetti dotati di idonea procura, in forma congiunta.

8.4.4. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o di un Amministratore

Alla notizia di una rilevante inosservanza da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o di un Amministratore, alle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231/2001, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso,

l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Assemblea dei Soci, l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

L'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione procederanno agli accertamenti necessari e potranno assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Revisore Legale, gli opportuni provvedimenti.

8.4.5. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati a MO.VI. da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 7.3.1 sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (per i canali di segnalazione si fa rimando al paragrafo 5.4). Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS;
- da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo 7.3.1.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima al Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista del D.lgs. 231/2001, della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva. L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Revisore Legale. In base all'esito di tali valutazioni, può essere deciso l'esercizio della clausola risolutiva.
Qualora la violazione (o presunta violazione) scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza dal Datore di Lavoro.
L'Organismo di Vigilanza darà avvio alla procedura di accertamento ed eventuale sanzione secondo le medesime modalità sopra descritte.

*

9. Aggiornamento del Modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento,

ossia la mera sollecitazione in tal senso, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

9. Codice Etico e Modello

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da MO.VI. con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.