



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

MESSERSI' S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data **31/01/2024**

Sommario

GLOSSARIO	4
PARTE GENERALE	5
Sezione Prima	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231	5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.2. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI	7
1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	8
1.4. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	9
1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	11
1.5 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	12
1.6 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
1.7 I CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	13
1.8 SINDACATO DI IDONEITA'	16
Sezione Seconda	17
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MESSERSI' S.P.A.	17
2.1 IL PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	17
2.1.1 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	18
2.1.2 MAPPATURA DELLA SITUAZIONE ESISTENTE E RISK ASSESSMENT	19
2.1.3 GAP ANALYSIS E PIANO D'AZIONE	20
2.1.4 DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	21
2.2 DESTINATARI E REFERENTI DEL MODELLO	21
2.3 FINALITÀ DEL MODELLO	23
2.4 STRUTTURA DEL MODELLO	24
2.5 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	24
2.6 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E MODELLO	26
2.7 TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	27
Sezione terza	28
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	30
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI	34
3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI	34
Sezione quarta	38
4. SISTEMA SANZIONATORIO	38

4.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....	40
4.2 DESTINATARI, LORO DOVERI E CONDOTTE RILEVANTI	40
4.3 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE – LAVORATORI SUBORDINATI	42
4.4 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	44
4.5 SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA.....	46
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL’ODV	47
4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI ESTERNI E PARTNER.....	50
4.8 PUBBLICITÀ DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	50
Sezione quinta.....	50
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	50
Sezione Sesta.....	52
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	52

GLOSSARIO

Vengono di seguito riportate alcune definizioni relative alla terminologia impiegata nel presente documento:

- **Autorità:** Governo e Autorità indipendenti.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti Industrie Metalmeccaniche Private e della Installazione di impianti.
- **C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione di Messersì S.p.A..
- **Clienti:** soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.
- **Codice Etico e di Comportamento:** documento adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale, allegato al Modello che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- **Collaboratori:** tutte le persone che collaborano con la Società in virtù di un rapporto di lavoro autonomo o forme contrattuali assimilabili.
- **Consulenti:** persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza/ autonomi.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** ha il significato di cui *infra sub* paragrafo 2.2 del presente documento.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Gap Analysis:** ha il significato di cui *infra sub* paragrafo 2.1.3 del presente documento.
- **Linee Guida:** Linee guida emanate da diverse Associazioni di categoria ed in particolare da CONFINDUSTRIA, per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle società di leasing (rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001), in quanto redatte da associazione rappresentativa di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia.
- **Modello Organizzativo o Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo definito ai sensi del D.Lgs. n. 231 dell'8/6/2001 e relativi allegati.

- **Organismo di Vigilanza / O.d.V.:** l'Organo previsto dall'art. 6 del Decreto avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **Organi Sociali:** Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione locale, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Persona/e chiave o Referente/i:** ha il significato di cui *infra sub* paragrafo 2.1.1. del presente documento.
- **Procedura Whistleblowing:** la procedura interna adottata da MESSERSI' in attuazione del d. lgs. N. 24/2023 ed in conformità alla Guida operativa per gli enti privati diffusa da Confindustria, le cui definizioni e disposizioni debbono intendersi quivi espressamente richiamate.
- **Processo/i o Attività sensibile/i o Area/e di rischio:** processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di Reati contemplati dal Decreto anche in concorso con altri Enti.
- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001.
- **Sistema Disciplinare/Sistema Sanzionatorio:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche, in caso di violazione del Modello, di cui al Modello, al Codice Etico e di Comportamento.
- **Società:** MESSERSI' S.p.A. con sede legale in Ostra (AN), Via Arceviese n. 44.
- **Soggetti apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di Amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001).
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001).
- **Valori:** i valori enunciati nel Codice Etico e di Comportamento e a cui si ispira la Società.

PARTE GENERALE

Sezione Prima

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, entrato in vigore il 4 luglio

2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "soggetti sottoposti"). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto di reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini d'importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

L'art. 8 del Decreto prevede che la responsabilità della Società sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia¹.

1.2. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI

Come anticipato, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001 la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso" (Soggetti Apicali o in posizione apicale"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), la Società non risponde qualora i Soggetti sopraindicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹ Non si procede nei confronti della Società quando l'amnistia è concessa per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.

1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001:

- 1) delitti contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto per come da ultimo modificati dal D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 e richiamati dall'art. 24 bis del Decreto;
- 3) delitti di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 e richiamati dall'art. 24 ter del Decreto;
- 4) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009, richiamati dall'art. 25 bis del Decreto;
- 5) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 e richiamati dall'art. 25 bis 1 del Decreto;
- 6) reati societari, introdotti dal D.lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, richiamati dall'art. 25 ter del Decreto;
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 e richiamati dall'art. 25 quater del Decreto;
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 e richiamate dall'art. 25 quater 1 del Decreto;
- 9) delitti contro la personalità individuale, introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, richiamati dall'art. 25 quinquies del Decreto;
- 10) delitti in materia di abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005, richiamati dall'art. 25 sexies del Decreto;
- 11) reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006;
- 12) delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 e richiamati dall'art. 25 septies del Decreto;
- 13) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 231/2007 e richiamati dall'art. 25 octies del Decreto;

- 14) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento di valori, introdotti dal D.Lgs. 184/2021 e dal D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137, richiamati dall'Art. 25-octies.1 del Decreto;
- 15) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 e richiamati dall'art. 25 nonies del Decreto;
- 16) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 e richiamato dall'art. 25 decies del Decreto;
- 17) reati ambientali, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 121/2011 e richiamati dall'art. 25 undecies del Decreto;
- 18) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.lgs. 109/2012 e richiamato dall'art. 25 duodecies del Decreto;
- 19) delitti in materia di discriminazione razziale e xenofobia, propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, introdotto dalla L. n. 167/2017 e richiamato dall'art. 25 terdecies del Decreto;
- 20) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotto dalla L. n. 39/2019 e richiamati dall'art. 25 quaterdecies del Decreto;
- 21) reati tributari, introdotti dal D. L. 124/2019 e richiamati dall'art. 25 quinquiesdecies del Decreto;
- 22) reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. 75/2020 e richiamati dall'art. 25 sexiesdecies del Decreto;
- 23) delitti contro il patrimonio culturale, articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e richiamati dall'art. 25 septiesdecies del Decreto;
- 24) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e richiamati dall'art. 25 octiesdecies del Decreto.

Si faccia riferimento al documento “**Allegato 1_Elenco Esteso dei reati**” per l’indicazione di tutte le fattispecie incriminatrici richiamate dal D. Lgs. 231/2001. Il catalogo dei reati sopra riportato è peraltro destinato ad evolversi e detta circostanza comporterà l’aggiornamento tempestivo del Modello in caso inserimento di nuovi reati o di modifica di quelli esistenti nell’ambito del Decreto.

1.4. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.lgs. 231/2001, al verificarsi delle condotte sanzionate dal Decreto, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l’applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; ai sensi dell'art. 14, comma 1 del Decreto esse *“hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”* e sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, in presenza di una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Sono previste sanzioni interdittive più severe per i reati contro la P.A. (artt. 317, 319, anche aggravato ai sensi dell'art- 319-bis, 319-ter comma 1 e 2, 321, 319-quater, 321, 322, commi 2 e 4, c.p.), operando anche una distinzione tra reato commesso dal soggetto apicale e reato commesso dal soggetto “sottoposto”: nel primo caso, la durata delle interdittive sarà compresa tra 4 e 7 anni; nel secondo caso, tra 2 e 4 anni.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, su richiesta del pubblico ministero. Le “misure cautelari” saranno quindi disposte in presenza di gravi indizi di responsabilità, da cui, inoltre, risulti attuale e concreto il pericolo che siano reiterate medesime condotte criminose.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Va precisato che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**Modello**”), oltre a essere un utile strumento di prevenzione del rischio-reato, può assicurare anche una funzione di natura riparatoria, nei casi in cui la sua adozione o il suo adeguamento si realizzi *post delictum* purché ricorrano le condizioni di cui agli artt. 12 e 17 del Decreto², con il beneficio di poter ottenere una consistente riduzione della sanzione pecuniaria nonché l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

² Art. 12. Casi di riduzione della sanzione pecuniaria: 1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.

Art. 17. Riparazione delle conseguenze del reato: 1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.5 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

1.6 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde, a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con atto dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Modello prevede, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dell'art. 6 del D. lgs. 231/2001.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.7 I CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste

dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008. Sono state nuovamente aggiornate nel 2014. Questa versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardavano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, era stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Infine, le citate Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate nel 2021. Un elemento innovativo del documento di Confindustria è certamente l'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, di cui al paragrafo 3.1 del documento citato, rubricato "Sistema integrato di gestione dei rischi".

Le nuove Linee guida inoltre affermano che: *"Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa"*. Ciò è possibile con Modelli 231 "sartoriali".

Le Linee guida quando trattano dell'Organismo di Vigilanza (seconda componente fondamentale – esimente della responsabilità amministrativa) sono chiare. Ad esempio, con riferimento al requisito dell'autonomia dell'OdV, viene rilevata l'importanza della dotazione di un budget annuale, a supporto delle attività tecniche di verifica necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01. Inoltre, viene confermata e maggiormente motivata la compatibilità tra il ruolo di *Internal Audit* e le funzioni di OdV. Ancora, viene espressamente riportato che: *"nei casi in cui si richiedano a questa funzione attività che necessitano di specializzazioni non presenti al suo interno, nulla osta a che essa si avvalga di consulenti esterni ai quali delegare i relativi ambiti di indagine"*. In tal modo, le organizzazioni possono evitare di sostenere ulteriori costi fissi con l'istituzione di nuove strutture, molto spesso carenti dal punto di vista del dimensionamento qualitativo oltre che quantitativo, oltre al rischio di sovrapposizioni e/o confusioni di ruoli e responsabilità.

Altro aspetto che viene messo in evidenza, benché con poche righe, è l'importanza dei flussi informativi tra l'OdV 231 e il Collegio Sindacale, nonché con la funzione di *Internal Audit* ove presente.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la **previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico**;
- un **sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro**, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- **procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività**, prevedendo **opportuni controlli**;
- **poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali** attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- **sistemi di controllo di gestione**, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- **informazione e formazione del personale**.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a costituire l'esimente dalla responsabilità amministrativa in capo alla Società deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- funzioni che assicurino le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; • sistema di controllo adeguato all'attuazione del medesimo modello ed al mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- riesame ed eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.8 SINDACATO DI IDONEITA'

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, è sottoposto a giudizio di idoneità "a prevenire i reati" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Sezione Seconda

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MESSERSI' S.P.A.

2.1 IL PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di MESSERSI' S.p.A. da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: stakeholder, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

MESSERSI' ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento. Il Modello, ispirato alle Linee Guida di Confindustria è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione e dei principi già radicati nella propria cultura di governance.

Il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MESSERSI' contiene:

- quadro normativo di riferimento;
- realtà aziendale (sistema di governance e assetto organizzativo);
- struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- funzione del sistema disciplinare ed apparato sanzionatorio;
- piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento del Modello.

La metodologia scelta da MESSERSI' per la definizione e l'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'attendibilità dei risultati in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività e processi che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili a MESSERSI'.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- il sistema di corporate governance esistente;
- il sistema dei poteri delegati;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Tale metodologia prevede una serie di attività suddivise in quattro fasi, il cui sviluppo potrà anche discostarsi dalla consequenzialità di seguito indicata:

- Fase 1: identificazione delle aree di rischio
- Fase 2: mappatura della situazione esistente (*as - is*)
- Fase 3: *Gap Analysis* e Piano di Azione (*action plan*)
- Fase 4: disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel seguito sono descritti gli obiettivi e le attività relative a ciascuna Fase sopra elencata.

2.1.1 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "Aree di rischio").

In tale ambito si collocano gli **obiettivi** della Fase 1:

- identificazione degli ambiti aziendali oggetto di analisi ed individuazione preliminare dei Processi e delle Attività sensibili;

- identificazione dei responsabili dei Processi/Attività sensibili, ovvero delle risorse con una conoscenza approfondita dei Processi/Attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere (di seguito, le “Persone chiave” o i “Referenti”).

Propedeutica all’individuazione delle Attività sensibili è l’analisi, prevalentemente documentale e condotta per il tramite di interviste, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Nel proseguo vengono riportate le **attività caratterizzanti** la Fase 1:

- identificazione e mappatura dei processi e sottoprocessi aziendali;
- raccolta delle informazioni e della documentazione preliminare;
- interviste con le persone chiave al fine di ottenere un supporto operativo nell’individuazione delle Attività sensibili e/o Aree a rischio;
- definizione del perimetro di intervento e preliminare individuazione delle Attività sensibili e/o Aree a rischio connesse alle fattispecie di reato utili ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente.

2.1.2 MAPPATURA DELLA SITUAZIONE ESISTENTE E RISK ASSESSMENT

Obiettivo della Fase 2 è l’effettuazione dell’analisi, attraverso interviste con le Persone chiave, delle Attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni Processo/Attività sensibile individuata nella Fase 1, vengono analizzate i principali ambiti, funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- segregazione dei compiti
- esistenza di procedure formalizzate
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate
- tracciabilità e verificabilità *ex post* dei processi produttivi tramite adeguati supporti documentali/informativi.

La Fase 2 risulta, quindi, caratterizzata dall’esecuzione d’interviste strutturate con le persone chiave, al fine di raccogliere le informazioni necessarie alla comprensione di:

- processi elementari/attività svolte

- funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti
- ruoli/responsabilità
- sistema dei controlli esistenti.

Al termine della Fase 2 viene elaborata la matrice delle attività potenzialmente a rischio, da cui dipenderà la mappatura delle Attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze di questa fase.

Le risultanze dell'analisi sono sottoposte all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione in occasione di aggiornamenti e integrazioni e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231/2001.

All'esito delle rilevazioni dei rischi sono individuate le Attività a rischio di commissione di reati riportate nella Parte Speciale del Modello.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata considerando il rischio totale dell'attività calcolato e il livello degli standard di controllo esistenti.

2.1.3 GAP ANALYSIS E PIANO D'AZIONE

Obiettivo della Fase 3 è l'analisi delle Attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con il Vertice dell'Ente).

In particolare, il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati.

Il documento di Gap Analysis include, altresì, un Action Plan, contenente le priorità per l'esecuzione degli interventi per l'adeguamento dei sistemi di controllo a fronte dei dati raccolti e dei gap rilevati.

In fase di aggiornamento del Modello, la Gap Analysis consente di individuare le azioni di miglioramento del Modello Organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare nel dettaglio il Modello esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta viene effettuata un'analisi comparativa tra il Modello Organizzativo esistente (As Is) e quello di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 (To Be).

Attraverso il confronto operato con la Gap Analysis è possibile desumere le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un Piano di Azione teso ad individuare sia i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, sia le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno (Piano di Azione o Action Plan).

Al termine della Fase 3 vengono prodotte schede (condivise) che illustrano in un unico contesto i risultati della As Is Analysis e della Gap Analysis ed il Piano di Azione (Action Plan).

2.1.4 DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Scopo della Fase 4 è la definizione/aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Società, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed alle Linee Guida, in particolare a quelle emanate da Confindustria, per l'adozione di Modelli Organizzativi relativi alla responsabilità amministrativa delle società.

Anche in virtù di queste indicazioni il Modello si basa sull'impianto procedurale e di controllo aziendale, oltre che su alcuni protocolli specifici, delineati nella Parte Speciale.

La realizzazione della Fase 4 è supportata da scelte d'indirizzo degli Organi preposti alla gestione della materia.

2.2 DESTINATARI E REFERENTI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management ed i dipendenti di MESSERSI', nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società.

I Destinatari delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, ai sensi del Decreto e, nell'ambito delle rispettive competenze, sono tenuti alla conoscenza ed osservanza delle stesse.

Sono considerati tali:

- a. l'Amministratore Delegato, in ogni decisione o azione relativa alla gestione della Società e all'attuazione dell'oggetto sociale;
- b. i componenti del Consiglio di Amministrazione;

- c. i componenti del Collegio Sindacale, nella vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- d. i membri dell'OdV;
- e. in generale, i responsabili delle varie funzioni aziendali di MESSERSI', nel dare concreta esecuzione alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività interne ed esterne;
- f. i dipendenti e tutti i collaboratori di MESSERSI', a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- g. tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati.

I Destinatari - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di MESSERSI' - sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento e, in generale, a comportarsi sempre secondo criteri di correttezza e trasparenza, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, è fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- a. porre in essere comportamenti costituenti condotte tipiche richiamate dal Decreto, o comunque contrarie ad una qualunque legge in vigore;
- b. porre in essere comportamenti o interpretazioni non conformi al Decreto, nell'ambito della concreta applicazione dei seguenti atti o documenti: (i) procedure interne rilevanti ai sensi del Decreto adottate dalla Società sotto qualsiasi forma (procedure, circolari interne, ordini di servizio, linee guida ecc.); (ii) principi, protocolli e misure preventive individuate nel Modello; (iii) prescrizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento.

L'attuazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, che incide trasversalmente sull'intera struttura aziendale, impone l'individuazione di alcune figure all'interno della struttura stessa, che fungano da punto di riferimento con riguardo alle aree di competenza. I Referenti sono individuati nei responsabili delle funzioni aziendali e sono coinvolti, laddove necessario, nel processo di elaborazione e/o aggiornamento ed esecuzione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- collaborano alla redazione/aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- forniscono suggerimenti all'OdV, segnalando eventuali criticità riscontrate, per l'aggiornamento e integrazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento;

- osservano le misure contenute nel Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento e assicurano il rispetto dello stesso da parte delle proprie risorse;
- segnalano le situazioni di illecito a seguito di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- collaborano con l'OdV per l'esecuzione e attuazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento e forniscono il supporto e la collaborazione necessari allo svolgimento dei propri compiti, ciascuno per l'area di rispettiva competenza;
- assicurano i flussi di informazioni definiti nel Modello e nelle procedure aziendali.

2.3 FINALITÀ DEL MODELLO

MESSERSI', operante nel settore metalmeccanico, ha come principale attività sociale l'industria per la fabbricazione di macchine, attrezzature ed utensili per l'edilizia, per l'agricoltura e per il settore del "fai da te" e le costruzioni meccaniche in genere, nonché il commercio di dette produzioni proprie o di terzi.

Nell'ambito del contesto illustrato, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi suindicati, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

MESSERSI' ha pertanto approvato, con decisione del Consiglio di Amministrazione assunta in data 31/01/2024 il Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico e di Comportamento, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- sviluppare la consapevolezza nei Destinatari, che operano nei processi a rischio, di poter incorrere in illeciti che comportano sanzioni sia nei confronti degli stessi sia a carico della Società e di sensibilizzare costoro verso il complesso dei doveri e dei comportamenti, a cui gli stessi Destinatari sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e di procedure (coerenti e proporzionali alla dimensione organizzativa della stessa ed all'essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale) e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'ambito dell'attività aziendale vale a dire quelle attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definire il sistema dei protocolli di prevenzione per ogni tipologia di reato e per ogni singola attività sensibile;
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è composto da:

- la presente Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello medesimo, ne descrive il quadro normativo di riferimento, le finalità, la sua struttura, i Destinatari e gli elementi essenziali di cui esso è composto, requisiti, poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio, nonché il processo di realizzazione e di adozione dello stesso;
- la Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello medesimo e declina le fattispecie di reato potenzialmente realizzabili nel contesto di MESSERSI', nonché il percorso metodologico utilizzato per l'individuazione delle Attività sensibili e i presidi di controllo esistenti a prevenzione dei rischi-reato identificati.

2.5 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle Attività sensibili, con le possibili fattispecie di reato e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- l'identificazione dei principi etici, integrati sia nel Codice Etico e di Comportamento adottato da MESSERSI', sia nella Parte Speciale del presente Modello;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un Sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nella Procedura Whistleblowing e volte a tutelare i segnalanti di condotte illecite o di violazioni;
- la definizione di canali di comunicazione, che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente Modello, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e conformi altresì a quanto previsto nella Procedura Whistleblowing;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- le modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del presente Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

Le risultanze del risk assessment costituiscono la base metodologica del lavoro di predisposizione del presente Modello e trovano materiale collocazione nelle apposite sezioni descrittive della Parte Speciale.

Si evidenzia infine che non sono state redatte le Parti Speciali inerenti i seguenti reati presupposto, in quanto il rischio di commissione degli stessi a vantaggio o nell'interesse della Società non è stato ritenuto configurabile considerata l'attività dalla stessa svolta:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quarter);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);

- Reati in materia di sostanze alimentari, rilevanti solo per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Legge 9/2013).

Nell'ambito della Parte Speciale, inoltre, l'individuazione dei singoli rischi non ha tendenzialmente tenuto conto del concetto di "interesse" e di "vantaggio" (salvo nei casi di particolare evidenza), in analogia con le best practice in materia, così da adottare un approccio il più estensivo possibile nell'ottica di evitare erranee omissioni o di contenere eccessivamente il campo di applicazione.

2.6 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E MODELLO

Come già indicato, MESSERSI' è determinata ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti e si è dotata di un Codice Etico e di Comportamento (**Allegato 2**). Tale Codice Etico e di Comportamento sancisce una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi societari, dei dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico e di Comportamento completa il Modello ed è destinato a tutti i dipendenti e collaboratori, senza alcuna eccezione ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con MESSERSI' ed operano per perseguirne gli obiettivi. Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti.

Ogni soggetto a cui si applicano i precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio di MESSERSI' giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, ai quali deve riconoscersi valore indisponibile, prioritario ed assoluto.

MESSERSI' è impegnato nella effettiva e capillare diffusione delle informazioni relative a normative e regole comportamentali che devono essere rispettate al fine di assicurare che l'attività della Società si svolga nel rispetto dei canoni dettati dal Codice Etico e di Comportamento e dalla normativa vigente.

Il Codice Etico e di Comportamento è dunque pubblicato nella intranet aziendale. Inoltre, al fine di garantirne l'effettivo rispetto, il Codice (i) è espressamente richiamato in tutti i contratti stipulati dalla Società e (ii) in specifiche dichiarazioni che l'Amministratore Delegato, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i consulenti e i dipendenti, all'atto dell'assunzione/sottoscrizione del contratto, devono rilasciare, impegnandosi a rispettare i principi ivi contenuti, con particolare riguardo a quelli inerenti la riservatezza ed il conflitto di interessi. Eventuali violazioni sono sanzionabili in base al Sistema disciplinare

della Società. Le regole dettate dal Codice Etico e di Comportamento non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei dipendenti già fissati nel rispettivo contratto di lavoro. MESSERSI' ribadisce il carattere di coerenza e percettività del Codice Etico e di Comportamento e la possibilità per la Società di irrogare sanzioni disciplinari commisurate alla gravità delle eventuali infrazioni accertate al pari delle violazioni al Modello, come meglio indicato nel Sistema Sanzionatorio della Società. Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione in azienda del Codice Etico e di Comportamento viene affidato all'Organismo di Vigilanza.

2.7 TERMINI E MODALITA' DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Per la redazione/aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento può essere costituito un gruppo di lavoro – alle riunioni del quale prendono parte i Referenti aziendali e l'Amministratore Delegato – con lo scopo di fornire il relativo supporto, ciascuno per le materie di rispettiva competenza che si rendono di volta in volta necessarie.

Una volta effettuate le necessarie condivisioni: *(i)* con i soggetti intervistati per quanto riguarda l'analisi e la gestione dei rischi *(ii)* con l'OdV per quanto riguarda il Modello complessivamente inteso, si sottopone il Modello e/o il Codice Etico e di Comportamento all'Amministratore Delegato in tempo utile per consentirne un'accurata disamina, prima della sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e alla successiva divulgazione.

Il Modello e/o il Codice Etico e di Comportamento vengono aggiornati in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, in particolare in conseguenza di:

- modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali di interesse, tali da segnare nuovi orientamenti interpretativi della disciplina prevista dal Modello;
- modifiche all'organizzazione o modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle singole funzioni aziendali o mutamenti nelle attività svolte dalla Società;
- risk assessment o identificazione di nuove Attività a rischio o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- segnalazione di ambiti di miglioramento o riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento a seguito di *(i)* verifiche sull'efficacia del medesimo, occasionali o svolte periodicamente dall'OdV; *(ii)* segnalazioni provenienti da altri organi, dipendenti o terzi; *(iv)* significative violazioni riscontrate delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento complessivamente inteso.

In particolare, sono demandate al Consiglio di Amministrazione della Società:

- l'attività di verifica in merito alla necessità di aggiornamento del Modello;

- la responsabilità di modificare o integrare il Modello stesso, a seguito della suddetta verifica o comunque a seguito di segnalazione di proposte e/o esigenze di adeguamento o aggiornamento del Modello da parte dell'OdV, o su proposta del gruppo di lavoro.

Le modifiche meramente formali del Modello e dei suoi allegati sono approvate dall'Amministratore Delegato.

Nell'ambito delle attività di aggiornamento, al gruppo di lavoro è affidato il compito di avviare d'iniziativa o su raccomandazione dell'Organismo di Vigilanza le attività di aggiornamento del Modello conseguenti a evoluzioni della normativa di riferimento e/o modifiche organizzative e di processo intervenute nella Società. Per l'assolvimento dei propri compiti il gruppo di lavoro potrà avvalersi del supporto consulenziale di esperti della materia secondo la normativa aziendale vigente individuati sulla base delle specifiche esigenze.

Al fine di dare concreta attuazione al Modello ed assicurare il costante allineamento con il contesto organizzativo ed operativo di riferimento nonché l'adeguamento e l'attualizzazione dei presidi di controllo e prevenzione ai rischi reato di cui al Decreto applicabili, ciascun Referente aziendale ha il compito di definire e tenere aggiornati i documenti organizzativi che normano i processi di propria competenza, d'intesa con la struttura competente in materia di organizzazione e processi che dovrà assicurare la valutazione delle ricadute organizzative, l'orientamento delle azioni conseguenti, l'adozione di un linguaggio e di un approccio metodologico comune, la coerenza con l'assetto organizzativo, con la documentazione normativa vigente o in via di emissione e con il sistema di procure e deleghe vigenti. I Referenti sono altresì tenuti alla compilazione e trasmissione periodica dei flussi informativi verso l'OdV, attraverso cui possono segnalare eventuali criticità riscontrate nell'attuazione del Modello e possibili aree di miglioramento.

Sezione terza

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria, per come recentemente aggiornate, precisano che, il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa della società. Tuttavia, le citate Linee Guida, indicano che nelle imprese di dimensioni medio grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale.

Il Decreto richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli Referenti aziendali.

In ossequio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formatasi in materia, MESSERSI' ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura plurisoggettiva funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita, tenuto conto della realtà aziendale di MESSERSI', in modo da garantire i seguenti requisiti di:

- Autonomia: detto requisito è assicurato dalla nomina di professionisti qualificati, dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione e dall'assenza di attribuzione di compiti operativi allo stesso come Organo ed ai componenti individualmente. L'OdV non è coinvolto nell'esercizio delle attività operative, è escluso dalle decisioni gestorie ed è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, risorse adeguate e può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio e del supporto operativo di tutte le strutture aziendali, ovvero di consulenti esterni (in quanto compatibili con l'autonomia e l'indipendenza proprie dell'OdV). Resta fermo che nell'espletamento delle sue funzioni l'OdV agisce in piena autonomia e le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale – ferma restando la verifica sull'adeguatezza del suo intervento ad opera del Consiglio di Amministrazione. La nozione di "autonomia" deve poi essere intesa in altra accezione: come potestà di autoregolamentazione e di autogestione finanziaria (mediante dotazione di un budget).
- Indipendenza: I componenti dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa di livello adeguato e devono essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali e tecniche di cui dispongono i professionisti nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, le nomine effettuate garantiscono idonee conoscenze giuridiche, competenze in attività ispettiva e consulenziale e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società. I componenti sono in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione di questionari.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a

curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di MESSERSI'. Cura la documentazione dell'attività svolta.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

I singoli professionisti incaricati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza non sono eleggibili tra coloro che svolgono compiti operativi per la Società essendo questa espressa causa di ineleggibilità e/o decadenza, in caso tale conflitto di interessi intervenisse in corso di nomina. I componenti restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Gli stessi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

I professionisti esterni tra i quali possono essere individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi, nel rispetto delle cause di ineleggibilità e/o decadenza sotto indicate.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza sono definiti dal Consiglio di Amministrazione della Società con la delibera di nomina e non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Fermo quanto sopra, non può essere nominato quale componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio o unioni civili, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) Amministratori della Società, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di quote di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;

- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico del professionista incaricato, questi dovrà darne notizia immediata al Consiglio di Amministrazione, per la sostituzione e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con proprio atto, sentito il parere del Collegio Sindacale ove non vi sia coincidenza con l’OdV, il professionista incaricato dell’Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell’Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dell’Organismo:

- l’accertamento di un grave inadempimento da parte dell’Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l’omessa comunicazione agli Amministratori di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, 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;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l’avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- la violazione e/o l’elusione delle previsioni del Modello, in qualsiasi modo effettuata, ai sensi del successivo paragrafo 4.6.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il professionista revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

Al venir meno dell'Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito all'effettuazione di una nuova nomina. Il C.d.A. provvede a formalizzare la propria decisione e/o nominare il nuovo componente alla prima occasione utile e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione dell'Organismo di Vigilanza.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di MESSERSI' e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto opportuno nominare un OdV collegiale.

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", in particolare disciplinando le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è stato successivamente trasmesso al C.d.A. per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati nel Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali e/o con i singoli Referenti (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;

- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente all'Amministratore Delegato o al C.d.A. eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte del Consiglio di Amministrazione laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, al Consiglio di Amministrazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può incaricare un soggetto esterno che svolgerà i compiti di vigilanza in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo medesimo.

Il C.d.A. della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dal C.d.A..

3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dal Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione, sia dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

L'attività di reporting sopra indicata è documentata attraverso verbali ispettivi e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali. La documentazione in oggetto dovrà essere conservata e protetta a cura dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà determinare le relative modalità mediante apposite previsioni contenute nel proprio Regolamento.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto richiede la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento necessario per garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia ed adeguatezza nonché sull'osservanza del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della commissione di un reato.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV da parte dei Destinatari del Modello le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei Destinatari per i reati previsti dal Decreto, nonché provvedimenti e/o notizie provenienti da altre autorità che possano assumere rilievo a tal fine;
- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- variazione nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

È altresì prevista attività di reporting nei confronti dell'OdV da parte dell'Amministratore Delegato che comunica all'occorrenza all'OdV il sistema delle deleghe e procure aziendali e l'organigramma societario come di volta in volta aggiornati.

Devono inoltre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole funzioni;

- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento nelle aree di Attività a rischio, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni), così come riportato nella Procedura Whistleblowing resa disponibile nella intranet aziendale.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico e Comportamentale, nonché specifiche fattispecie di reato.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Reg. UE 2016/679 (c.d. GDPR) e il D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali); nonché è trattata e gestita in conformità con le vigenti previsioni dettate dalla normativa interna adottata da MESSERSI' ed in particolare dalla Procedura Whistleblowing, cui si fa espresso rinvio.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della Società, definisce formalmente le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone relativa comunicazione.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza e allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo medesimo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società e conservate per 5 anni, salvo diverse previsioni legislative.

3.5 SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia whistleblowing previste dal Decreto per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto, MESSERSI' adotta la "Procedura Whistleblowing" che costituisce parte integrante del Modello (**Allegato 3**) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura Whistleblowing:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare Segnalazioni riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello nonché del sistema di regole e procedure vigenti in MESSERSI’;
- garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, di coloro che sono coinvolti nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai Facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell’art. 6, comma 2-bis, del Decreto e del d.lgs. n. 24/2023, il presente Modello estende l’applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della Segnalazione e/o le misure poste a tutela del Segnalante, nonché nei confronti del Segnalante nei casi di cui all’articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall’articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023 (cfr. infra paragrafo 4 Sistema Sanzionatorio).

Le Segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse:

- in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o tramite sistemi di messaggistica vocale, al numero indicato sulla pagina intranet aziendale dedicata al “Whistleblowing”. Il canale orale è gestito dall’OdV con le garanzie di riservatezza previste dalla Procedura Whistleblowing;
- a mezzo posta raccomandata a.r. indirizzata all’Organismo di Vigilanza, all’indirizzo della sede legale della Società.

Il Segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con un membro dell’OdV.

Owner del processo di gestione delle segnalazioni è l’Organismo di Vigilanza.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura Whistleblowing.

Sezione quarta

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico e di Comportamento, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del d. lgs. 231/2001).

Il sistema disciplinare adottato da MESSERSI' è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello stesso nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la Procedura Whistleblowing.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato da MESSERSI' è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- ✓ violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- ✓ violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- ✓ violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- ✓ commissione di più violazioni con la medesima condotta;
 - ✓ recidiva del soggetto agente;
 - ✓ livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
 - ✓ condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto dell'Ufficio Risorse Umane, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso dell'Ufficio Risorse Umane o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello alle funzioni preposte.

L'OdV svolge una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello, affinché esprima se del caso il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e soggetti terzi in violazione del Modello.

4.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare è nel suo complesso finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività di impresa, al fine in particolare di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

In tale prospettiva il Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante delle obbligazioni che derivano dal contratto e rapporto di lavoro (per quanto riguarda il lavoro subordinato, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.).

Il Sistema Disciplinare adottato da MESSERSI' è coerente con le leggi e le altre disposizioni regolamentari vigenti, nonché con i contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, avendo anche riguardo, per quanto concerne il procedimento applicativo delle sanzioni con riferimento al lavoro subordinato, all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti gli organi sociali e in generale i soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

4.2 DESTINATARI, LORO DOVERI E CONDOTTE RILEVANTI

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere – anche in concorso con altri soggetti – in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento allegato al Modello e che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- l'omissione di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Modello di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi -come espressamente indicato nella Procedura Whistleblowing cui si fa espresso rinvio- come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o

indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;

- la mancata istituzione di canali di Segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni, ovvero l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle Segnalazioni ricevute;
- comportamenti, attivi od omissivi, atti ad ostacolare la Segnalazione, consumati o tentati;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- la violazione delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR), del d. lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice in materia di dati personali) e di tutte le procedure e regolamenti interni in materia di protezione dei dati personali.

Nei casi di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave [cfr. Articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 e salvo quanto previsto dall'articolo 20 e 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023], la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL e dalla legge.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di membri del Consiglio di Amministrazione e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di soggetti terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento di irrogazione della sanzione potrà variare in dipendenza della differente qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

4.3 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE – LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di MESSERSI' degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. Analogamente, l'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di MESSERSI' costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di MESSERSI', conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e art. 8 Sez. Quarta Titolo VII del vigente CCNL oltre a eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento, verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alle competenti funzioni di MESSERSI'.

Si precisa comunque che, dovrà essere comunicato ogni atto relativo al procedimento all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne o adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale

(ad esempio il lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per sé o per la Società stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Al personale dipendente cui è applicabile il CCNL possono essere comminate ai sensi del richiamato CCNL all'art. 8, Sez. Quarta, Titolo VII, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze con preavviso e/o senza preavviso, ai sensi dell'art. 10, Sez. Quarta, Titolo VII, del CCNL.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni degli artt. 7 L. 20.5.1970 n. 300 e del vigente CCNL.

L'Organismo di Vigilanza trasmette una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, o altro addetto dello stesso ufficio a ciò incaricato, trasmette al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo – nel predetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Le sanzioni debbono essere comminate entro sei giorni dalle giustificazioni all'interessato. Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza. Il Dipendente, fermo restando il possibile ricorso all'Autorità giudiziaria, può entro il termine di 20 giorni successivi dalla ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa sino alla relativa pronuncia. Il C.d.A. viene informato in relazione all'esito del procedimento.

4.4 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Comportamento, o l'adozione nell'espletamento di attività nelle Aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

- violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Sanzionatorio o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle prescrizioni previste dal Modello, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla

retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato e/o il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

Valutate quest'ultime qualora dovesse essere comprovata la violazione e/o non fornite le necessarie giustificazioni, la Società potrà irrogare la sanzione e, se il dirigente è destinatario di deleghe o procure da parte del Consiglio di Amministrazione, queste potranno essere revocate, se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro i sei giorni successivi dalla presentazione delle giustificazioni. Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza. Il Dirigente, fermo restando il possibile ricorso all'Autorità giudiziaria, può entro il termine di 20 giorni successivi dalla ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa sino alla relativa pronuncia. Il C.d.A. viene informato in relazione all'esito del procedimento.

4.5 SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società – delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Comportamento determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto. Resta ferma la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti

comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ODV

La Società valuta con assoluto rigore le inosservanze o possibili infrazioni al Modello poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Il Presidente dell'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell'OdV di cui quest'ultimo è venuto a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni affinché i suddetti Presidenti, congiuntamente, provvedano ad effettuare l'istruttoria al fine dell'accertamento delle possibili inosservanze o infrazioni. A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze o infrazioni non siano state ritenute infondate, i Presidenti trasmettono le risultanze dell'istruttoria svolta al CdA, al Collegio Sindacale e all'OdV che promuoveranno le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello.

Qualora il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale e/o il Presidente dell'OdV, il membro più anziano dell'organo collegiale di rispettiva appartenenza partecipa all'istruttoria in sostituzione dell'interessato.

L'OdV monitora affinché gli organi interessati siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei confronti dei Consiglieri possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del Consiglio nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione degli emolumenti per importo determinato in misura proporzionata alla gravità riscontrata, nell'ipotesi di violazioni del Modello che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;

- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Per i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni sopra indicate:

- l'inosservanza o l'infrazione – anche in concorso con altri soggetti - di principi, misure e procedure/protocolli interni previsti dal Modello;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire da parte dei soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni di quanto previsto dal Modello che siano state poste in essere da altri Destinatari del Sistema Sanzionatorio e di cui si sia a conoscenza e/o si abbia modo di sospettare con elementi concreti e/o si abbia prova diretta.

Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del CdA ai sensi del precedente paragrafo 3.1.

Qualora i Presidenti del CdA, del Collegio Sindacale e dell'OdV, a conclusione della loro istruttoria, riscontrino una violazione del Modello da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere e/o di Sindaco e/o di membro dell'OdV, trasferiscono le risultanze dell'attività istruttoria al CdA, al Collegio Sindacale e all'OdV predisponendo apposita relazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro 30 giorni di calendario dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, da effettuare secondo le modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione, deve:

- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- recare in allegato gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione

La data della convocazione sarà comunicata all'interessato, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, in presenza del Presidente dell'OdV e del Presidente del Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali eduzioni scritte da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni o necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'eventuale Consigliere coinvolto, valuta la veridicità e fondatezza dei fatti denunciati e procede direttamente all'irrogazione della sanzione ritenuta applicabile in relazione alla fattispecie. Qualora si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità da parte di uno o più Consiglieri, tale da richiedere la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere interessato, convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo i provvedimenti ritenuti opportuni ai sensi dell'art. 2383, comma 3, c.c., fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi della Società.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale e/o dell'OdV. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza e fondatezza della segnalazione:

- nel caso riguardi un membro di Collegio Sindacale e qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca dell'incarico, provvede a convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti di competenza, fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi della Società;
- nel caso riguardi un membro dell'OdV, procede ai sensi del precedente paragrafo 3.1.

La decisione del Consiglio di Amministrazione (anche nel caso sia accertata l'infondatezza dei fatti denunciati) e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere e/o al Sindaco e/o al membro dell'OdV interessato nonché al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi nel caso di coinvolgimento del Presidente di appartenenza), per le opportune valutazioni.

Qualora, in fase di istruttoria da parte dei Presidenti, venga riscontrata la violazione del Modello da parte:

- dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti;

- dell'intero OdV, si applica il precedente paragrafo 3.1.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto, il Consigliere e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento, per l'adozione delle opportune iniziative. Nel caso di membro dell'OdV si applica il precedente Paragrafo 3.1.

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI ESTERNI E PARTNER

Il rispetto del Modello, ivi inclusi gli allegati che ne formano parte integrante e sostanziale, è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e di comportamento nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo. Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001, fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con MESSERSI', è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

4.8 PUBBLICITÀ DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La presente sezione del Modello, contenente le disposizioni relative alle infrazioni ed alle sanzioni ad esse collegate, deve essere portata a conoscenza dei Destinatari, mediante affissione in luogo accessibile a tutti (eventualmente anche mediante la divulgazione sulla intranet aziendale), nonché attraverso lo specifico richiamo nell'ambito della contrattualistica o degli atti unilaterali di nomina, relativi agli altri soggetti interessati, ma non vincolati da rapporto di lavoro dipendente.

Sezione quinta

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

MESSERSI', consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico e di Comportamento.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001

e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione, a carattere obbligatorio, coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, MESSERSI' si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione e/o aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- pubblicare il Modello e il Codice Etico e di Comportamento sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile dell'Amministrazione, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.

I contratti con i fornitori, consulenti e partner commerciali prevedono un'apposita clausola secondo la quale gli stessi dichiarano di aver preso visione del Codice Etico e di Comportamento e del Modello Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di aver accettato gli stessi, consultabili dal sito web della Società. Tali soggetti aderiscono ai principi definiti nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento adottati dalla Società e si impegnano a rispettarne le prescrizioni e i principi ispiratori e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento volto a configurare/integrare le fattispecie incriminatrici previste nel D. Lgs 231/2001 e richiamate nel summenzionato Modello.

Sezione Sesta

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete a questo, che lo eserciterà mediante proprio atto con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Come già indicato nel presente Modello, compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'organo amministrativo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite dell'Amministratore Delegato, identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ogni qual volta se ne ravvisi la necessità.

Fermo quanto sin qui espresso ed indicato dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali, in merito dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'implementazione di nuove procedure.