



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

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 26 giugno 2025

PARTE GENERALE

Sommario

PREMESSA..... 3

LA DISCIPLINA DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 7

IL MODELLO DI M&D S.R.L..... 13

DISCIPLINA *WHISTLEBLOWING* 23

SISTEMA DISCIPLINARE..... 26

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 33

PREMESSA

Il presente documento costituisce la formalizzazione, da parte di M&D S.r.l. (nel prosieguo, anche, la “Società”), del Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

La redazione del documento è esito di una approfondita analisi delle caratteristiche organizzative, del business con riguardo al quale la Società focalizza la propria attività nonché delle modalità di espletamento della stessa – resa possibile dal propedeutico studio di documentazione messa a disposizione dalla Società¹ e dal susseguente svolgimento di interviste effettuate con il suo personale interno – al precipuo scopo di dotarla di un Modello idoneo alla miglior gestione e mitigazione dei rischi di realizzazione, nell’ambito dello svolgimento delle attività statutarie, di reati, prevenendone la realizzazione ed assicurando l’agire legale di M&D S.r.l..

Rinviando a quanto più ampiamente esposto nel prosieguo, il Modello si compone di una “Parte Generale” e di una “Parte Speciale”.

La Parte Generale è corredata da una sintetica descrizione del contenuto del Decreto, degli scopi statuari e degli organi di gestione e controllo della Società ed individua le componenti essenziali del Modello organizzativo, che, facendo leva sul sistema di deleghe e procure attualmente esistente, si sofferma su: (i) i principi di riferimento del Modello; (ii) l’Organismo di Vigilanza; (iii) il sistema di segnalazione delle violazioni; (iv) il Sistema Disciplinare; (iv) l’attività di comunicazione e formazione.

La Parte Speciale, con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 quali c.d. “reato presupposto” della responsabilità degli Enti e ritenute applicabili alla Società, individua le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati nonché dei riferimenti del Sistema di Controllo Interno atti a prevenire la commissione di tali reati.

¹ In particolare, sono stati forniti: (i) Organigramma aziendale; (ii) Statuto-atto costitutivo e visura camerale aggiornata; (ii) deleghe e procure esistenti; (iii) l’ultimo bilancio approvato; (iv) l’ultima dichiarazione dei redditi trasmessa; (v) documentazione afferente ai contratti esistenti; (vi) report dei contenziosi esistenti; (vii) il DVR generale; (viii) l’organigramma della sicurezza; (ix) le certificazioni possedute dalla Società; (x) i Piani di emergenza – sicurezza ed ulteriore documentazione rilevante ai fini della corretta ricostruzione della gestione del tema della sicurezza dei luoghi di lavoro; (xi) documentazione afferente alla gestione tematica ambientale e del trattamento dei rifiuti.

Con riferimento a fattispecie di reato non presenti nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati presi in considerazione in fase di analisi preliminare tutti i reati presupposto attualmente previsti dalla disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, se ne è ritenuta altamente remota la probabilità di commissione e che, in ogni caso, anche avuto riguardo a tali reati, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel Codice Etico, che forma parte integrante del presente Modello, unitamente ai principi generali di controllo descritti nella Parte Generale

Definizioni

- “Attività Sensibili”: le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- “Codice Etico”: il Codice Etico adottato dalla Società;
- “Consulenti” o “Fornitori”: i soggetti, persone fisiche e giuridiche, legati alla Società da un rapporto di prestazione di opera professionale o che svolgano opere in subappalto o subaffidamento in suo favore;
- “Decreto”: Decreto legislativo n. 231/2001, recante la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- “Destinatari”: si allude a tutti i destinatari del Modello, quali l'Amministratore, i Dipendenti, i Consulenti e i Fornitori e i dipendenti di queste ultime, impiegati nella realizzazione di opere in subappalto o subaffidamento, i Partner;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di M&D S.r.l.;
- “Informazioni Riservate”: informazioni, dati, conoscenze, *know-how*, notizie tecniche, industriali, economiche, amministrative o di altra natura, nonché disegni, documenti, supporti o campioni di materiali non pubblici o pubblicamente disponibili, relativi alla Società od a terzi e che siano posti a conoscenza dei Destinatari in qualsiasi forma, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale ed organizzativa, presente e futura, della Società nonché ai processi operativi e gestionali in essere o che potrebbero essere adottati dalla stessa;
 - ogni informazione, documento, dato, prospetto, analisi, studio, sintesi, predisposti dalla

Società o dai Destinatari in favore della stessa ai fini della messa a disposizione di terzi (Pubblica Amministrazione, imprese, clienti);

- “Linee Guida”: le Linee Guida per la predisposizione di modelli *ex* D.lgs. 231/2001 elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, da Confindustria;
- “Modello”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, di cui formano parte integrante anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché il Sistema Disciplinare;
- “OdV”: l’Organismo di Vigilanza, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del MOG ed al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, di cui si intendono far parte tutte le amministrazioni dello Stato, Regioni, Province, i Comuni, Città metropolitane, Comunità montane e relativi Consorzi ed associazioni, istituzioni di istruzione di ogni ordine pubbliche, Istituti autonomi case popolari, Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura e relative associazioni, i Ministeri, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni e gli enti del Servizio sanitario nazionale, le Agenzie di cui al decreto legislativo 300/1999, Enti che, anche in forma privata, svolgano attività di pubblica utilità o di pubblico interesse nonché tutti coloro che esercitino pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - (i) pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio;
 - (ii) membri, funzionari, agenti o addetti di istituzioni europee od internazionali o membri e addetti di enti costituiti sulla base di Trattati europei od internazionali;
 - (iii) soggetti che svolgano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio in altri Stati;
- “Partner”: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili;
- “Procedure interne”: procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello;
- “Processi Sensibili”: processi applicati al funzionamento delle aree aziendali a rischio;
- “Reati”: reati la cui realizzazione, nell’ambito di M&D S.r.l., potrebbe fondare responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale adottato da M&D S.r.l. e

caratterizzato dalla previsione di un processo di accertamento della realizzazione di un illecito disciplinare – consistente nella violazione delle regole di condotta previste dal Decreto e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico – nonché di specifiche sanzioni, da erogarsi in modo graduale e proporzionato rispetto alla gravità della violazione posta in essere.

LA DISCIPLINA DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito solo il "Decreto"), entrato in vigore in data 4 luglio 2001 ed emanato in attuazione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, in adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali² nonché nel solco dell'esperienza statunitense e conformemente a quanto già variamente previsto in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità, denominata "amministrativa" ma caratterizzata da profili di rilievo penale, a carico degli Enti, per reati commessi o tentati, a causa di una "colpa di organizzazione", nel proprio interesse o vantaggio, da parte di:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cc.dd. "Apicali", quali, ad esempio, Amministratori o Direttori generali, di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto (cc.dd. "subordinati" – ovvero dipendenti non dirigenti – di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Tale ipotesi di responsabilità si affianca a quella penale della persona fisica autrice materiale del reato e si fonda sulla configurabilità di una colpa organizzativa, riconducibile all'Ente in caso di assenza o inadeguatezza di misure preventive della commissione delle categorie di reato contemplate nel Decreto (cc.dd. reati presupposto) nonché della finalizzazione della condotta all'interesse o al vantaggio dell'Ente.

In proposito, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), l'Ente non risponde ove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di accertamento della responsabilità dell'Ente, sono state previste le seguenti sanzioni:

- **sanzioni pecuniarie:** si tratta di sanzioni indefettibili, applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

L'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici di:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'Ente;

² In particolare: a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995); b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli altri Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997); c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto;

- **sanzioni interdittive:** interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni e servizi³.

Le sanzioni interdittive – suscettibili di essere applicate all'Ente anche in sede cautelare ove sussistano gravi indizi di responsabilità nella commissione del reato e fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto) – sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 13 del Decreto, ove sia conseguito un profitto di rilevante entità derivante da un reato commesso da Apicali, o da subordinati quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, oppure in caso di reiterazione degli illeciti.

Tipologia e durata della sanzione interdittiva sono stabilite dal giudice sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede.

Per “prezzo”, si intende il denaro o qualsivoglia altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato, mentre per “profitto” si intende l'utilità economica immediatamente ricavata dall'ente;

- **pubblicazione della sentenza di condanna:** è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva. In sede cautelare sono applicabili il sequestro conservativo di quote e del prezzo o profitto nonché le interdizioni citate.

³ Ai sensi dell'articolo 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni: a) intervenuto integrale risarcimento del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato da parte dell'Ente od efficace attivazione di quest'ultimo in tal senso; b) intervenuta eliminazione delle carenze organizzative che abbiano determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi; c) messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono l'esonero dalla responsabilità per l'Ente che abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati considerati.

Al fine di dimostrare l'intervenuta adozione di un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati commessi, l'Ente, se il reato è stato commesso da Apicali, deve provare:

- di aver adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (l'OdV);
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Se il reato è stato commesso dai "subordinati", l'Ente è responsabile ove la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

L'adozione di un Modello idoneo ed efficace prima della commissione del reato da parte di un soggetto subordinato funge da esimente.

Avuto riguardo ai contenuti essenziali del Modello, è il medesimo Decreto a precisare come lo stesso debba:

- i. individuare le aree a rischio (cc.dd. "Attività Sensibili") di commissione dei reati presupposto in astratto configurabili nell'ambito dell'attività dell'Ente (di seguito anche i "Reati");
- ii. prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- iii. presupporre l'individuazione di risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
- iv. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. configurare un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In disparte i contenuti strutturali minimi che devono essere posseduti dal Modello in base al Decreto, in attuazione della previsione di cui all'art. 6, comma 3, del medesimo testo legislativo, Confindustria ha definito proprie Linee Guida⁴ per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, atte a

⁴ Originariamente diffuse in data 7 marzo 2002, le Linee Guida sono state successivamente integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai reati societari, aggiornate in data 24 maggio 2004, modificate alla luce delle osservazioni del

fornire alle imprese associate indicazioni metodologiche sulle modalità di individuazione delle aree di rischio ed a strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo.

In base alle Linee Guida in parola, il Modello deve:

- i. identificare i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ii. predisporre un sistema di controllo idoneo alla prevenzione dei rischi di realizzazione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- iii. essere contraddistinto da un Codice Etico;
- iv. far riferimento ad un Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato, chiaro;
- v. essere contraddistinto da Procedure manuali ed informatiche;
- vi. riferirsi a poteri autorizzativi e di firma;
- vii. far riferimento a sistemi di controllo integrato;
- viii. oggetto di specifica comunicazione e formazione sul Modello e sulla disciplina di cui al Decreto e sulle Procedure interne.

Tali elementi devono essere informati ai principi di:

- segregazione/separazione di funzioni e poteri;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle norme del Codice Etico, come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dall'Ente;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'OdV;
- individuazione dei criteri di scelta dei componenti dell'Organismo, e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo.

M&D S.r.l. ha predisposto il Modello tenendo conto, per un verso, delle indicazioni, volte alla costruzione di un modello rispondente alle esigenze delineate dal Legislatore, di Confindustria, per altro verso tenendo conto di come, allo stato, in esito a diverse modifiche normative conseguite nel tempo e che hanno comportato, nel

Ministero della Giustizia del 4 dicembre 2004, aggiornate in data 31 marzo 2008 nel giugno 2009, nel marzo 2014 e, infine, nel giugno 2021, con la segnalazione, *inter alia*, dell'opportunità di considerare l'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con specifico approfondimento in materia di *compliance* fiscale ed alcune integrazioni del capitolo dedicato alla trattazione dell'OdV, oltre che a fattispecie di recente introduzione.

corso degli anni, l'integrazione dell'elenco di reati presupposto originariamente previsto, le cc.dd. "Famiglie di reato" contemplate, al momento della redazione del Modello risultino le seguenti:

- i.* **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, Decreto);**
- ii.* **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto);**
- iii.* **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto);**
- iv.* **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, Decreto);**
- v.* **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto);**
- vi.* **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto);**
- vii.* **Reati societari (art. 25-ter, Decreto);**
- viii.* **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto);**
- ix.* **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto);**
- x.* **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto);**
- xi.* **Abusi di mercato (art. 25-sexies, Decreto);**
- xii.* **Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto);**
- xiii.* **Reati transnazionali (art. 10, Legge 146/2006, in relazione a reati – associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, contrabbando, induzione a non rendere dichiarazioni od a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale, associazione per delinquere e di tipo mafioso, commessi in modalità transnazionale).**
- xiv.* **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto);**
- xv.* **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, Decreto);**
- xvi.* **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto);**
- xvii.* **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto);**
- xviii.* **Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto);**

- xix.* **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*, Decreto);
 - xx.* **Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies*, Decreto);
 - xxi.* **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*, Decreto);
 - xxii.* **Reati tributari** (art. 25-*quinqüesdecies*, Decreto);
 - xxiii.* **Contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies*, Decreto);
 - xxiv.* **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies*, Decreto);
 - xxv.* **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies*, Decreto).
-

² Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) intervenuto integrale risarcimento del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato da parte dell'ente od efficace adoperamento di quest'ultimo in tal senso; b) intervenuta eliminazione delle carenze organizzative che abbiano determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi; c) la messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

IL MODELLO DI M&D S.R.L.

La redazione del Modello quale out-put della previa attività di *Risk-Assessment*

Il Modello di M&D S.r.l. è stato elaborato a seguito di una ricognizione preliminare del contesto aziendale, condotta attraverso l'analisi dei documenti rilevanti e mediante lo svolgimento di interviste di *Risk-Assessment*.

Sulla scorta di tale attività, sono stati individuati, in relazione alle categorie di reato astrattamente riconducibili alle attività della Società, dei processi sensibili alla potenziale realizzazione di Reati.

In esito a tale individuazione, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nelle aree-processi sensibili, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato; in esito a tale *screening* della situazione "*As-is*", si è proceduto ad incrementare tale sistema di controlli, in modo da renderlo maggiormente performante rispetto all'obiettivo di mitigazione dei rischi connessi alla commissione dei Reati.

In base all'analisi preliminare di cui si è detto, si è ritenuto che la Società risulti esposta al rischio di commissione, nel contesto delle categorie (cc.dd. "Famiglie di Reato") più ampiamente già delineate, dei seguenti illeciti, in relazione ai quali si è proceduto ad un'analisi più dettagliata nella Parte Speciale del Modello:

- a. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, Decreto);
- b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, Decreto);
- c. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, Decreto);
- d. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, Decreto);
- e. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*, Decreto);
- f. Reati societari (art. 25-*ter*, Decreto);
- g. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, Decreto);
- h. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, Decreto);
- i. Reati in materia di (utilizzo di) strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies.1*, Decreto);

- j. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, Decreto);
- k. Reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto);
- l. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, Decreto);
- m. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, Decreto);
- n. Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, Decreto);
- o. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, Decreto);
- p. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, Decreto).

La struttura del Modello

Nel rinviare alle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di reato – impregiudicata la possibilità futura dell'OdV di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, in base all'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere comprese nel novero delle Attività Sensibili – in coerenza con le risultanze dell'attività di *Risk-Assessment* di cui si è dato atto nel precedente paragrafo, le Sezioni di Parte Speciale del Modello, contenenti regole e principi di condotta finalizzati a prevenire la realizzazione dei Reati afferenti alle Famiglie di reato ivi considerate, saranno ordinate nelle corrispondenti Sezioni A-P della Parte Speciale del Modello.

Per completezza, merita sin da ora chiarire come i presidi espressi nel Modello facciano riferimento ad una modalità di azione documentata – nel rispetto del principio di tracciabilità che verrà delineato nel prosieguo del Modello – avuto riguardo allo svolgimento dei rapporti tra M&D S.r.l. ed i propri interlocutori.

In particolare, l'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che assicurano alla Società di:

- a. assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate;
- b. mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in *outsourcing*. In particolare, tali contratti prevedono: (i) l'attività oggetto di cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo; (ii) che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società; (iii) che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società; (iv) che la Società abbia facoltà

di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del Fornitore; (v) che la Società possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso; (vi) un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali; (vii) che il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso della Società; (viii) specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (accettazione da parte del fornitore di quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello e risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazione del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico); (ix) l'identificazione di un gestore del contratto per le parti. Il soggetto che ha predisposto il contratto verifica il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate all'*outsourcer*.

Principi

M&D S.r.l. deve informare la propria attività ai seguenti principi:

- **separazione:** all'interno di ogni processo, deve essere assicurata la segregazione di funzioni tra chi assuma la decisione, chi la autorizzi, chi la attui e chi ponga in essere il controllo del processo;
- **tracciabilità:** ciascun passaggio rilevante del processo decisionale e di controllo deve essere verificabile dal punto di vista documentale;
- **coerenza e congruenza delle operazioni;**
- **formalizzazione,** diffusione e comunicazione delle regole;
- **previsione di un adeguato sistema di vigilanza,** caratterizzato da autonomia, indipendenza e professionalità;
- **continuità di azione;**
- **previsione di un adeguato sistema sanzionatorio** per le violazioni di Codice Etico, Modello e delle Procedure interne.

L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), del Decreto, per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'Ente deve dotarsi, oltre che di un Modello, di un organismo caratterizzato da autonomi poteri di iniziativa e controllo, deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, formulando proposte all'organo amministrativo.

Quanto ai requisiti dell'OdV, i medesimi sono di seguito esposti.

- a. **Autonomia:** nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV risponde unicamente al massimo vertice gerarchico, potendo contare sulla messa a disposizione, da parte dell'Ente, di una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, la cui entità è fissata su proposta del

medesimo OdV e che è tale da consentirgli di far fronte alle incombenze connesse allo svolgimento delle proprie attività (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

- b. **Indipendenza:** i membri dell'OdV non devono trovarsi, neppure potenzialmente, in posizione di conflitto d'interessi con la Società, né essere titolari, all'interno della medesima, di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio avuto riguardo alle attività di verifica connesse al dovere di controllo sul rispetto del Modello.

Nello specifico, per tutta la durata della carica, i componenti dell'OdV non devono: (i) rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'Ente; (ii) svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società; (iii) intrattenere rapporti d'affari con la Società, con Enti collegati, né intrattenere rapporti d'affari con gli Apicali; (iv) intrattenere rapporti parentali o di affinità con gli Apicali (sul punto, si fa riferimento al nucleo familiare costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado); (v) risultare, per qualsivoglia ragione, in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché esser portatori di interessi coincidenti con quelli della Società esorbitanti da quelli normalmente connessi al rapporto di dipendenza o di prestazione di opera intellettuale.

I componenti dell'OdV sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza del requisito e contenente l'impegno a dare tempestiva comunicazione dell'insorgere di circostanze ostative alla persistenza del medesimo requisito.

- c. **Onorabilità:** i componenti dell'OdV devono essere dotati di un profilo etico di indiscutibile valore.
- d. **Professionalità:** i componenti dell'OdV devono possedere comprovate capacità di adempimento dell'incarico ricoperto, consistenti in competenze tecnico-professionali adeguate all'assolvimento delle funzioni di tipo ispettivo e consulenziale che gli pertengono.
- e. **Eleggibilità dei componenti:** i componenti dell'OdV non devono essere ineleggibili o, successivamente, essere interessati da situazioni che ne determinino la decadenza.

Nel dettaglio, è ineleggibile chi:

- i. si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- ii. sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria;
- iii. sia stato condannato a seguito di sentenza ancorché non passata in giudicato, od emessa

ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per la commissione di reati previsti quali reati presupposto dal Decreto o per reati della medesima indole;

- iv.* sia stato condannato a seguito di sentenza ancorché non ancora passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea da uffici direttivi di persone giuridiche ed imprese;
- v.* abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società interessate dall'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto, salvo siano trascorsi cinque anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e non si sia incorsi in condanna penale ancorché non definitiva;
- vi.* sia stato interessato dall'applicazione di sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998);
- vii.* abbia instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di OdV.

All'OdV è assicurata continuità d'azione, consistente nella possibilità di svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Merita considerare come, benché il Decreto non fornisca indicazioni *tranchant* in merito alla composizione, plurisoggettiva o monosoggettiva, dell'OdV, così consentendo di optare per la composizione preferita, la scelta tra l'una e l'altra soluzione debba tener conto delle finalità perseguite dalla legge, connesse alla necessità di assicurare i controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

La Società ha ritenuto, in una prima fase di applicazione della disciplina, di nominare un unico membro dell'OdV, con particolare specializzazione ed esperienza nella materia.

La Società provvede alla nomina dell'OdV mediante apposito atto, nel quale sono forniti adeguati chiarimenti in merito alla professionalità del componente prescelto, il cui *curriculum vitae* è ivi allegato.

L'OdV – che ha libero accesso a tutta la documentazione della Società (sia cartacea che informatica) ritenuta rilevante ai fini della corretta esecuzione dell'incarico e che deve essere costantemente informato dagli organi direttivi in merito agli aspetti dell'attività che possano esporre M&D S.r.l. al

rischio di commissione dei Reati ed in merito ai soggetti operanti per conto della stessa nell'ambito delle Attività Sensibili – pone in essere le seguenti attività:

- i.* verifica e vigila sull'efficacia ed adeguatezza del Modello nonché sulla sua effettiva osservanza, mediante l'effettuazione di verifiche sia periodiche che straordinarie sulle attività poste in essere, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, da effettuarsi previa richiesta, raccolta, elaborazione e conservazione di informazioni rilevanti, anche in coordinamento con le diverse Funzioni, unità organizzative, uffici interni, mediante l'esplicazione di riunioni e poteri di inchiesta;
- ii.* formula proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello, per migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- iii.* sollecita l'attuazione delle misure di controllo previste dal Modello;
- iv.* verifica l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione rilevante ai fini della corretta gestione delle attività statutarie;
- v.* verifica la corretta comunicazione e formazione sul Modello nonché sulla disciplina di cui al Decreto, mediante la promozione di iniziative specifiche e la risposta a richieste interne di chiarimento e/o di consulenza;
- vi.* gestisce i flussi informativi da e verso l'OdV, come meglio specificati nel prosieguo; formula proposte sanzionatorie in caso di violazione del Modello;
- vii.* segnala l'opportunità di integrare o modificare le Procedure interne esistenti;
- viii.* supporta la Società nell'interpretazione della disciplina di cui al Decreto, avuto riguardo agli aggiornamenti normativi e giurisprudenziali disponibili;
- ix.* si attiva in qualsiasi momento sia richiesto l'intervento da parte della Società;
- x.* predispone verbale delle attività ispettive/di controllo poste in essere nei confronti della Società, che conserva unitamente ad ogni altra documentazione predisposta nello svolgimento del proprio incarico, tra cui quella concernente le interlocuzioni con qualsivoglia Funzione, unità organizzativa od ufficio di M&D S.r.l. che abbia necessità di consultare nello svolgimento delle proprie attività nonché con qualsivoglia terzo.

Nel dettaglio, l'OdV può:

- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente agli archivi e ai documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;

- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Federazione o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutto il personale della Società ovvero di consulenti esterni, senza limitazioni di tempo e di numero, in particolare rapportandosi con (i) il personale implicato nella gestione del personale in ordine alla formazione dello stesso ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello, (ii) il Responsabile della Sicurezza (R.S.P.P.) per l'osservanza delle disposizioni di legge e procedurali interne in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro;
- disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, delle risorse finanziarie stanziare.

La durata dell'incarico di componente dell'OdV è triennale.

In ogni caso, il soggetto nominato OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

L'OdV può essere revocato in caso di:

- i. interdizione;
- ii. inabilitazione;
- iii. infermità tale da ostacolare lo svolgimento delle relative funzioni;
- iv. attribuzione di responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo;
- v. grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;
- vi. violazione dell'obbligo di riservatezza;
- vii. verificarsi di una causa di ineleggibilità o di decadenza.

Al fine della corretta esplicazione del proprio incarico, l'OdV riceve o pone in essere⁵, rispetto alla Società, flussi informativi di tipo:

- (i) continuativo (cioè “ad evento”), concernenti le verifiche effettuate in esito a specifici eventi⁶
- o

⁵ La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, costituendo violazione del Modello, è assoggettata alle previsioni specificate nel prosieguo del Modello, nella parte dedicata al Sistema Disciplinare.

⁶ In via esemplificativa, rientrano tra le comunicazioni ad evento quelle concernenti: (i) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria od altre Autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società o i Destinatari del Modello; (ii) procedimenti sanzionatori svolti ed eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora i medesimi siano connessi alla commissione di Reati od alla violazione di regole di condotta o procedurali adottate dalla

- (ii) annuale (cioè “periodici”)⁷, svolgendo una analisi sintetica di tutta l’attività svolta nel corso dell’anno, con particolare riguardo all’esito di verifiche e controlli effettuati ed all’eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, nonché dando atto della pianificazione dell’attività per l’anno successivo nonché rilevando eventuali criticità emerse nel corso dell’attività di vigilanza anche in seguito a segnalazioni e suggerendo azioni correttive, necessarie o eventuali, comprese quelle derivanti da modifiche della struttura organizzativa e da mutamenti della legislazione vigente, da apportare al fine di assicurare l’efficacia e l’effettività del Modello o da attuare in via rimediale rispetto a carenze organizzative o procedurali rilevate, mediante specifica relazione che redigerà in occasione dell’approvazione del bilancio d’esercizio.

In ogni caso, l’OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona all’Amministratore, che assume le determinazioni più opportune.

Per quanto attiene ai Flussi verso l’OdV, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all’OdV le informazioni relative:

- a) alle violazioni, anche solo potenziali, del Modello e del Codice Etico, incluse, a titolo non esaustivo: eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di Euro 150,00, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio; eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d’uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati; eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello; eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti, in caso dell’avvio di un procedimento penale a carico degli stessi; qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle Procedure interne o ai criteri predeterminati; l’eventuale esistenza di situazioni di

Società; (iii) richieste di assistenza legale, in relazione alle quali sia stato avviato procedimento in base al Decreto o meno; (iv) eventuali deroghe alle Procedure interne decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, corredate dall’indicazione della motivazione e di ogni anomalia significativa riscontrata; (v) attività ispettive/di Polizia giudiziaria o di Enti di Vigilanza e Controllo (es. A.S.L., ai fini della Sicurezza sui luoghi di lavoro) poste in essere presso le sedi di M&D S.r.l.; (vi) verbali redatti e sanzioni elevate a seguito dell’effettuazione di ispezioni; (vii) infortuni gravi sui luoghi di lavoro.

⁷ In via esemplificativa, potranno essere oggetto di comunicazioni periodiche quelle concernenti: (i) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; (ii) i mutamenti dell’assetto organizzativo, afferenti alla modificazione della pianta organica od alla riorganizzazione di Funzioni, unità organizzative od uffici della Società; (iii) i mutamenti nella tipologia di attività svolte dalla Società; (iv) casi di distacco del personale; (v) atti di P.A. riferite ad un procedimento amministrativo che veda coinvolta la Società; (vi) ulteriori certificazioni conseguite; (vii) il mutamento - l’aggiornamento del DVR; (viii) l’aggiornamento sull’andamento dei giudizi in corso.

conflitto di interessi tra uno dei Destinatari e la Società; i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, M&D S.r.l. o i suoi dipendenti; copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o da Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi; le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;

- b) eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate; copia dei verbali delle riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; le eventuali comunicazioni dei Revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni; condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- c) notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle Procedure interne vigenti;
- d) aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- e) eventuali comunicazioni dei revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- f) eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- g) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di M&D S.r.l.; informativa sul budget annuale di spesa / investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
- h) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa;
- i) l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- j) i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- k) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello locale/nazionale cui la Società dovesse partecipare nello svolgimento della propria attività;
- l) le operazioni significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

In ogni caso, tutto il personale della Società è tenuto a comunicare all'OdV ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

Il riferimento di posta elettronica dell'OdV è il seguente: **odv@emmedisrl.it**

DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Con l'approvazione del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, avente effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 e foriero di impattanti novità in materia di *whistleblowing*, è stato introdotto l'obbligo di istituzione di un apposito canale di segnalazione interna⁸, con effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023, per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sino ad un numero di 249 unità.

Chiarimenti resi dall'ANAC nell'ambito di Linee Guida successive all'entrata in vigore della disciplina hanno esposto come la nuova disciplina sia applicabile anche a *“Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato”*, con la conseguenza che la nuova disciplina risulta applicabile a M&D S.r.l.

Alla luce degli stringenti oneri imposti dalle ora illustrate novità in materia, con il supporto dei chiarimenti di cui alle Linee Guida di ANAC del luglio 2023 e alla Guida Operativa di Confindustria dell'ottobre 2023, M&D S.r.l. si è dotata di una apposita Policy (*“Policy Whistleblowing”*), che individua: (i) nel dettaglio le segnalazioni e i canali da utilizzare per la loro sottoposizione; (ii) il responsabile della gestione delle segnalazioni; (iii) la procedura che quest'ultimo deve seguire successivamente all'inoltro di una segnalazione; (iv) le tutele a garanzia del segnalante.

Riportando quanto chiaramente illustrato nella Policy – a cui si fa espresso ed integrale rinvio – si rappresenta come le segnalazioni debbano essere effettuate ogni qual volta sia necessario portare a conoscenza del Responsabile della gestione una o più delle seguenti situazioni:

- i. situazioni illegali o eticamente scorrette;
- ii. situazioni che potrebbero essere anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- iii. condotte assunte in violazione delle previsioni del Decreto, e quindi integranti uno o più dei reati-presupposto;
- iv. comportamenti e/o pratiche assunti in violazione del Modello;

⁸ Per quanto attiene alla possibilità di ricorrere al canale di segnalazione esterno, si rinvia a quanto esposto nel sito web ufficiale di ANAC [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](https://www.anticorruzione.it).

v. comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico.

In ossequio a quanto prescritto dal D.lgs. n. 24/2023, in base al quale è necessario che l'ente si doti di un canale di segnalazione interna, affidandolo “a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione” o ad “un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”, la Società, stante anche il numero di dipendenti e, quindi, l'oggetto delle segnalazioni cui si applica la relativa disciplina:

- i. ha individuato il Responsabile della gestione delle segnalazioni nell'OdV, nominato con atto *ad hoc* dalla Società;
- ii. ha individuato, quale canale interno di segnalazione volto a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali, comportamenti consistenti in atti ed in omissioni idonei a ledere l'integrità dell'Ente, comprese eventuali violazioni del Modello, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.), dedicata piattaforma crittografata, il cui funzionamento è approfondito nell'allegata Policy *Whistleblowing*.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, che sia conseguenza diretta della segnalazione stessa, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 del citato Decreto;

- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Si richiama l'apposita Policy *Whistleblowing*, che regola i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante.

SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto, agli artt. 6 e 7, prevede, ai fini dell'efficacia della prevenzione e del controllo, l'istituzione di un "Sistema Disciplinare" diretto a sanzionare in forma idonea il mancato rispetto dei protocolli e delle misure e Procedure interne indicate nel Modello.

Il sistema di sanzioni applicabili – che, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i CCNL di categoria applicati ai Dipendenti – è improntato a principi di adeguata efficacia deterrente e di proporzionalità, la cui attuazione è resa effettiva dall'azione di vigilanza dell'OdV e la cui applicazione è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al CCNL dalla medesima applicato, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Costituendo la corretta esplicazione del procedimento disciplinare uno dei pilastri del sistema di compliance aziendale adottato dalla Società, ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per valutazioni e monitoraggio di sua competenza.

Costituiscono violazione disciplinare non solo le condotte costituenti reato ma tutte le infrazioni del Modello (compresa la violazione dei flussi informativi verso l'OdV), delle Procedure interne e del Codice Etico.

Il potere disciplinare è esercitato nel rispetto dei principi di:

- proporzione, per cui la sanzione irrogata deve essere commisurata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, in virtù del quale, in esito alla formulazione della contestazione, tempestiva e specifica, dell'addebito, deve esser data la possibilità di addurre giustificazioni a difesa della condotta adottata;
- presunzione di non colpevolezza.

In ossequio a tali principi, il potere disciplinare è esercitato in modo tale da garantire che:

- i. le sanzioni siano commisurate alla gravità dell'infrazione – in considerazione dell'elemento soggettivo, della rilevanza degli obblighi violati, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti – alla sua eventuale reiterazione della medesima nonché al livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto che abbia posto in essere la violazione.

Qualora, con un solo atto, siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse,

potrà essere erogata la sanzione più grave;

- ii. la promozione dell'azione disciplinare, finalizzata all'accertamento della violazione del Modello, faccia seguito ad ogni notizia di violazione;
- iii. in esito all'accertamento della violazione, l'erogazione della sanzione intervenga tempestivamente, prescindendo dall'eventuale instaurazione/esito dell'eventuale giudizio penale e comunque nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.
- iv. Con particolare riguardo all'iter da seguire per l'adozione del provvedimento sanzionatorio, in ogni caso adeguatamente motivato, intervenga unicamente in esito a:
 - a. la previa contestazione scritta dell'addebito, corredata dalla dettagliata indicazione dei fatti, per come notiziati, posti a supporto;
 - b. la convocazione-audizione del soggetto che abbia posto in essere la condotta violativa o dello spirare del termine comunicato, di giorni 5 dalla data di contestazione, entro i quali, ove il soggetto non intenda procedere all'audizione, presentare note difensive-osservazioni, senza che tali note siano state presentate;
 - c. la verifica dell'inidoneità delle spiegazioni eventualmente addotte, con connesso *out-put* di provvedimento corredato dall'esposizione delle ragioni che inducano a ritenere inidonee/superabili le giustificazioni esplicitate.

In caso di violazione di gravità tale da determinare la sanzione del licenziamento con preavviso, potrà procedersi alla sospensione cautelare della prestazione lavorativa sino al momento in cui venga comminato il provvedimento finale.

Per il compiuto approfondimento dell'*iter* procedimentale, si rinvia a quanto di seguito esposto.

Costituiscono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare tutte le condotte, commissive o omissive, suscettibili di pregiudicare l'efficacia del Modello.

In particolare, secondo quanto anticipato, rilevano:

- le violazioni dei principi del Codice Etico o delle Procedure interne previste dal Modello;
- le violazioni delle Procedure interne previste dal Modello che abbiano determinato la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sulla scorta di quanto esposto nei precedenti paragrafi, sono sanzionabili le condotte di:

- omesso svolgimento dei controlli di competenza;

- omessa segnalazione di fatti rilevanti all'OdV;
- segnalazione di informazioni/fatti infondati/manifestamente falsi/calunniosa, al solo scopo di danneggiare il segnalato, così come ad ogni altra ipotesi;
- abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di segnalazione (utilizzo della segnalazione per la risoluzione di mere questioni personali-afferenti a rapporti individuali di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate);
- ostruzionismo nei confronti dell'OdV o dei soggetti responsabili nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Datore, RSPP e Preposti);
- mancato rispetto dell'obbligo di tutela (della riservatezza dell'identità) dei segnalanti, così come complessivamente ritraibile dalla disciplina "*Whistleblowing*" sia *ex* L. n. 179/2017 che *ex* D.lgs. n. 24/2023;
- non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative formative afferenti alla disciplina di cui al Decreto promosse dalla Società.

In relazione alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, è rilevante ogni violazione che determini:

- una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione "grave" ai sensi dell'art. 583, co. 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, co. 2, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione non superiore a 10 (dieci) giorni dal servizio e dallo stipendio;
- licenziamento con o senza preavviso.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento in cui è comminata la sanzione.

Per quanto attiene alle sanzioni discendenti dalla violazione della disciplina ex D.lgs. n. 24/20223, in coerenza con quanto previsto dalla Policy *Whistleblowing*, ai cui contenuti più ampiamente si rinvia, avuto riguardo alla necessità di scongiurare usi distorti della segnalazione ex D.lgs. n. 24/2023, si richiama l'attenzione sulla possibilità di erogare le sanzioni disciplinari de:

- i. la sospensione dal lavoro del segnalante,
- ii. il licenziamento del segnalante,

a seconda della gravità del caso, in relazione a segnalazioni manifestamente false o che risultino esser state effettuate con finalità puramente diffamatorie o calunniose o con l'unico scopo di danneggiare il segnalante o di natura discriminatoria oppure poste in essere in modo da palesare evidente strumentalizzazione della Policy *Whistleblowing* per fini personali, effettuate con dolo e colpa grave, riferibili a circostanze non rispondenti al vero.

In linea con la natura delle condotte sanzionabili in base alle Linee Guida ANAC – che, in relazione alle medesime condotte ha fissato anche specifiche sanzioni pecuniarie – le medesime sanzioni saranno erogate in caso di accertamento de:

- i. la commissione di atti ritorsivi successivi alla segnalazione o minaccia di atti ritorsivi o di atti ostativi alla segnalazione (o relativi tentativi), da parte del soggetto responsabile del fatto oggetto di segnalazione;
- ii. la violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del soggetto cui la segnalazione sia riferita;
- iii. l'intervenuto accertamento della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per quanto attiene al Responsabile della gestione della segnalazione, facendo seguito all'individuazione del medesimo in capo all'OdV, la Società potrà erogare nei confronti del medesimo la sanzione della revoca dell'incarico, in caso di presa conoscenza del mancato avvio e prosecuzione dell'attività di verifica e analisi, in linea con quanto prescritto dal Decreto e dalla Policy *Whistleblowing*, delle segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui la violazione accertata sia realizzata da parte di un Terzo Destinatario (ad esempio da parte di dipendenti di un soggetto cui M&D S.r.l. sia in contatto in relazione ad un contratto di appalto), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società; applicazione di una

penale, convenzionalmente prevista, pari al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;

- risoluzione immediata del rapporto negoziale.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali, apposite clausole che stabiliscano, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le violazioni, da parte di tali soggetti, potranno consistere ne:

- i. il mancato rispetto/elusione fraudolenta del Codice Etico, delle Procedure interne o del Modello in relazione allo svolgimento dell'incarico o nell'esplicazione del rapporto di partnership;
- ii. la sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione prevista dalle Procedure interne relativamente all'incarico;
- iii. l'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- iv. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della medesima.

In caso di violazione degli obblighi afferenti al corretto dispiego del ruolo di OdV, la Società adotterà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina del nuovo membro in sostituzione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le violazioni, in tal caso, potranno consistere ne:

- a. la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti, tale da impedire la trasparenza e la verificabilità delle azioni;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza sulla corretta ed effettiva applicazione delle Procedure interne e del Modello da parte dei superiori gerarchici e dei sottoposti;
- c. l'inadempimento degli obblighi di formazione ed il mancato rispetto dell'obbligo di tutela (della riservatezza dell'identità) dei segnalanti, come complessivamente ritraibile dalla disciplina "Whistleblowing" sia ex L. n. 179/2017 che ex D.lgs. n. 24/2023.

Il procedimento disciplinare è definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, con specifiche indicazioni riguardanti: la fase della contestazione della violazione all'interessato; la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha inizio a seguito del ricevimento, da parte dei soggetti di volta in volta competenti, così come di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

In particolare, quando l'OdV riceve una segnalazione ovvero acquisisce, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello, deve attivarsi per espletare gli opportuni accertamenti.

Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello.

In caso positivo, l'OdV segnala la violazione, redigendo apposita relazione contenente: la descrizione della condotta constatata; l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate; gli estremi del soggetto responsabile della violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna nel caso specifico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore convoca l'interessato per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve: essere effettuata per iscritto; contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore.

In occasione dell'adunanza, sono acquisite le eventuali deduzioni formulate dal soggetto convocato e viene espletato ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno.

L'Amministratore, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV, dandone per iscritto comunicazione all'interessato e all'OdV.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore una relazione contenente: (i) la descrizione della condotta constatata; (ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate; (iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; (iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; (v) una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna nel caso specifico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/ hanno effettuato una segnalazione ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla Policy *Whistleblowing*, il soggetto e/o i soggetti che le hanno realizzate soggiaceranno alle misure disciplinari, relativamente alla posizione aziendale ricoperta, di cui ai paragrafi che precedono.

Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello sia da parte delle risorse già presenti che di quelle future, M&D S.r.l. garantisce la contribuzione ad una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e degli obblighi dal medesimo derivanti, assicurando a ciascuno dei medesimi strumenti conoscitivi utili a determinare un livello di consapevolezza parametrato al proprio grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili, sotto la supervisione dell'OdV ed avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di Consulenti esterni.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutta la Società e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna; all'atto di assunzione di ciascuna nuova risorsa, il Modello viene fornito attraverso una specifica informativa inoltrata a mezzo email aziendale, in un “*welcome kit*” comprensivo del Modello e del Codice Etico, per cui verrà richiesta conferma – a mezzo e-mail o mediante sottoscrizione – di intervenuta ricezione da parte del Dipendente.

I nuovi assunti sono adeguatamente informati e ricevono una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico, mediante piani formativi che, prima di essere erogati, sono oggetto di specifica condivisione con l'OdV.

La Società garantisce altresì una specifica attività di formazione, periodica, da porre in essere presso le sedi od in modalità *web-based*, volta ad illustrare a tutti i Dipendenti:

- il contenuto del Decreto;
- la struttura e le caratteristiche del Modello adottato, con focus sull'OdV;
- le principali Procedure interne di riferimento, compresa la Policy *Whistleblowing*;
- il sistema dei flussi informativi.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Sistema Disciplinare.

Quanto ai Destinatari diversi dai Dipendenti, questi dovranno essere informati in relazione all'adozione da parte di M&D del Modello e del Codice Etico ai sensi del Decreto al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la stipula di specifiche clausole contrattuali in cui si

dia atto dell'adozione, del fatto che la Società richiede il rispetto dei principi ivi enunciati e delle conseguenze in caso di violazione.