



***Modello di Organizzazione,
Controllo e Gestione
ai sensi del D.lgs. n. 231
del 8 giugno 2001***

| DATA | MOTIVO | FIRMATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 15.12.2023 | ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA | <i>FEDERICO FALSIROLLO</i> |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

INDICE

| | |
|--|-----|
| L'AZIENDA | 3 |
| 1. PREMESSA – BREVE SINTESI DELL'ATTIVITÀ DI OFFICINE MIRANDOLA | 3 |
| PARTE GENERALE..... | 5 |
| 2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE | 6 |
| 2.1 <i>Fondamento normativo</i> | 6 |
| 2.2 <i>Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni</i> | 7 |
| 2.3 <i>Reati commessi all'estero</i> | 8 |
| 2.4 <i>Sanzioni previste dal Decreto</i> | 9 |
| 2.5 <i>Azioni di esonero dalla responsabilità amministrativa</i> | 9 |
| 2.6 <i>I modelli di organizzazione e gestione</i> | 11 |
| 3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO DI OFFICINE MIRANDOLA..... | 14 |
| 3.1 <i>Approccio metodologico</i> | 14 |
| 3.2 <i>Struttura del Modello 231 di OFFICINE MIRANDOLA</i> | 14 |
| 3.3 <i>Finalità del presente Modello</i> | 14 |
| 3.4 <i>Modello 231 e altre società del Gruppo</i> | 15 |
| 4. SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIA | 176 |
| 4.1 <i>Sistema di poteri, deleghe e procure</i> | 17 |
| 5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN DI D.LGS. 231/01 E MOG231 | 17 |
| 5.1 <i>Formazione</i> | 17 |
| 5.2 <i>Diffusione interna</i> | 18 |
| 5.3 <i>Informativa a collaboratori esterni e partners</i> | 18 |
| 6. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 20 |
| 6.1 <i>Formazione e composizione</i> | 20 |
| 6.2 <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i> | 22 |
| 6.3 <i>Attività dell'OdV</i> | 23 |
| 6.4 <i>Disposizioni Finali</i> | 27 |
| 7. SISTEMA DISCIPLINARE | 29 |
| 7.1 <i>Principi generali</i> | 29 |
| 7.2 <i>Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai)</i> | 30 |
| 7.3 <i>Dirigenti</i> | 30 |
| 7.4 <i>Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato</i> | 28 |
| 7.5 <i>Professionisti (revisori contabili, certificatori, consulenti, agenti e altri soggetti)</i> | 28 |
| 7.6 <i>Consiglieri di Amministrazione</i> | 29 |
| 7.7 <i>Sindaci</i> | 29 |
| 7.8 <i>Disposizioni finali</i> | 33 |

CHI SIAMO

1. PREMESSA – BREVE SINTESI DELL'ATTIVITÀ DI OFFICINE MIRANDOLA

La storia dell'Azienda ha inizio negli anni '50 con un'officina meccanica per la riparazione di autoveicoli, per poi svilupparsi negli anni 80 nel settore del noleggio di autoveicoli leggeri senza conducente.

Nel corso del tempo l'attività si è sviluppata, ed attualmente Officine Mirandola Veicoli Industriali S.p.A. (nel seguito Officine Mirandola) si occupa dell'importazione e vendita di autobus e della commercializzazione di veicoli commerciali e veicoli pick-up. L'attività inoltre si completa con la progettazione, produzione e allestimento di cassoni fissi e ribaltabili su veicoli commerciali e di cui viene curata la relativa omologazione. Officine Mirandola è rivenditore autorizzato, in forza di contratto di concessione con Midi Europe S.r.l., di autoveicoli Isuzu e relativi ricambi, oltre che gestore del relativo servizio di riparazione e manutenzione, nonché svolge attività di installazione, calibrazione e controllo periodico dei tachigrafi.

La sede legale e gli uffici che ospitano Direzione, area Tecnica e Progettazione, area Qualità Sicurezza e Ambiente, uffici commerciali e tutte le funzioni di staff (amministrazione, personale, segreteria) sono situati a Cerea. Attualmente, presso la sede di Via Vittorio Veneto 66 è ubicata l'officina e l'attività di commercializzazione dei mezzi, mentre presso gli impianti di Via Calcara 26 sono realizzati gli allestimenti degli automezzi.

L'organico di Officine Mirandola è composto da 51 lavoratori dipendenti, di cui 25 impiegati e 26 operai.

Le attività svolte determinano una continuità di rapporti tra Officine Mirandola ed alcune Amministrazioni Pubbliche locali, nonché le diverse stazioni appaltanti, per il conseguimento, tramite gare, della fornitura di mezzi di trasporto. Nell'espletamento delle proprie attività Officine Mirandola è soggetta ad attività di controllo da parte dell'Autorità Pubblica concedente, da parte di Enti Fiscali ed Enti preposti al controllo sulla regolarità di trattamento delle risorse umane e da parte di altri Enti Pubblici.

Per loro intrinseca natura, le attività svolte sono costituite da numerosi processi operativi, processi che si sviluppano principalmente nelle aree commerciale, tecnico/gestionale e amministrativa.

La maggior parte dei processi sono stati individuati e proceduralizzati nei sistemi di gestione aziendale di cui la società si è dotata, conseguendo peraltro le Certificazioni UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. I processi attinenti agli aspetti amministrativo/contabili sono regolati dalle norme in materia, ed affidati in outsourcing alla società S.I.V.E.R. S.p.A. (che è anche socio unico di Officine Mirandola).

Alla base del Sistema di prevenzione si trova l'Organigramma Aziendale che individua le dipendenze funzionali, coerentemente con quelle gerarchiche, di tutta la struttura aziendale esplicitata nelle proprie funzioni e servizi.

La documentazione, che regola la vita dell'Azienda, è alla base del presente Modello Organizzativo.

In particolare, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Officine Mirandola, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali

procedere all'adozione di un Modello 231 di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico approvato da Officine Mirandola, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello 231 - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti dell'Azienda e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Particolare impegno sarà dedicato nella divulgazione dei contenuti del Modello nei confronti di tutti i destinatari, e nella concreta attuazione dello stesso, anche garantendo la piena operatività dell'Organismo di Vigilanza ed una continuità di flussi informativi verso tale organo.

PARTE GENERALE

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

2.1 Fondamento normativo

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità degli enti in relazione a predeterminati reati (cd. reati presupposto) commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso.

La legge annovera tra i soggetti destinatari della normativa:

- a) gli enti forniti di personalità giuridica,
- b) le società fornite di personalità giuridica,
- c) le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1 d.lgs. 231/2001).

Si segnala che la giurisprudenza recentemente ha escluso dall'ambito dei soggetti interessati le imprese individuali, in particolare laddove non presentano una vera e propria organizzazione ramificata e una effettiva alterità soggettiva con il titolare.

Per converso, nel 2021 i giudici di legittimità hanno incluso nel novero dei soggetti passibili di responsabilità degli enti anche le società di capitali unipersonali, attesa la strutturale distinzione personale e patrimoniale rispetto alla persona fisica titolare di poteri di gestione e/o rappresentanza.

La forma di colpevolezza del soggetto collettivo risulta dunque autonoma e distinta da quella da verificare in capo alla persona-fisica e si fonda su una colpevolezza di tipo normativo, non psicologico, nella forma della colpa di organizzazione: principio fondamentale nel "sistema 231" è infatti l'autonomia della responsabilità dell'ente che, per vero, discende solo latamente dalla esistenza a monte di un fatto di reato, che in sostanza configura un mero presupposto storico.

Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

La responsabilità della società sorge peraltro con riferimento non a tutti i reati previsti dalla legge, ma soltanto con riferimento alla realizzazione di determinati tipi di reati – indicati dal decreto stesso – da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo allorquando la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse o a vantaggio* di esso. È bene precisare che la responsabilità della società sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per la società, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* della stessa.

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio della società, ne possono determinare la responsabilità sono:

- a) soggetti c.d. apicali, ovvero che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o latamente 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 dello stesso;

- b) persone sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati, a prescindere dal concreto inquadramento contrattuale e incluso l'R.S.P.P., avendo tutti un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

Il giudizio penale potrà avere due conclusioni:

- a) se i presupposti della responsabilità della Società mancano, sono insussistenti o è insufficiente o contraddittoria la prova, il giudice lo dichiara con sentenza, indicando la causa nel dispositivo (art. 66 D.lgs. 231/2001);
- b) se invece i presupposti di responsabilità, oggettivi e soggettivi, sono stati accertati e la Società risulta responsabile, il giudice applica le sanzioni previste dalla legge, con condanna alle spese processuali (art. 69 D.lgs. 231/2001).

2.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità amministrativa dell'Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi che ne richiamano la disciplina (c.d. reati presupposto, di seguito, collettivamente i "Reati", o singolarmente, il "Reato").

Pur evidenziando che, in relazione alle specifiche aree di attività di Officine Mirandola, non tutte le fattispecie di reato previste dalla vigente normativa impongono l'adozione di misure di prevenzione, alla data di adozione del presente Modello, i reati presupposto previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- 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 e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto, modificato dalla L. 161/2017 e dal d.lgs. n. 75/2020);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (artt. 24 *bis* del Decreto, aggiunto dalla L. 48/2008; modificato dal d.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019);
- c) Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla l. 69/2015);
- d) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto, aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009, modificato dal d.lgs. 125/2016);
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis1* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);

- g) Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto, aggiunto dal D.lgs. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 e, da ultimo, dal D.lgs. 19/2023¹);
- h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2003);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*¹ del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2006);
- j) Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 228/2003 modificato dalla L. n. 199/2016);
- k) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 62/2005);
- l) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007, modificato dalla L. 186/2014 e dal D. Lgs 90/2017);
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1, aggiunto dal D.lgs. n. 184/2021)
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 116/2009 come modificato dal D. Lgs 121/2011);
- q) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto, aggiunto dal D.lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. 21/2018);
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies* del Decreto, aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161);
- s) Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.lgs. 21/2018);
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 39/2019);
- u) Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato con D.L. 75/2020 e D. Lgs. 156/2022);
- v) Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*, aggiunto con D.L. 75/2020);
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, aggiunto con la L. 22/2022);
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, aggiunto con la L. 22/2022);

¹ L'art. 55 del d.lgs. 3 marzo 2023, n. 19 ha introdotto il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" nel catalogo dei reati-presupposto "231". Secondo quanto previsto dall'art. 56 recante "Disposizioni transitorie e finali" le disposizioni del citato decreto, salvo che sia diversamente disposto, sono entrate in vigore a decorrere dal 3 luglio 2023.

- y) Modifica 171-ter Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, etc. e Art.174-ter Legge sulla protezione del diritto d'autore della Legge 633/41 del 22/04/1941 che hanno interessato il reato di Delitti in materia di violazione del diritto d'autore Art. 25-novies D.Lgs 231/01 (Legge n. 93 del 14 luglio 2023);
- z) Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.), Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.), Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.), Modifica 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), Art 452-quater c.p. (Disastro ambientale), Inserimento Art. 255 D. Lgs152/2006 (Abbandono rifiuti) (D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023).

Essi sono dettagliatamente elencati nell'Appendice Normativa Allegato 1 del presente Modello.

2.3 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, poi, la Società, nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., risponde anche in relazione ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:

- a) che il reato venga commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b) che la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodevices del D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.4 Sanzioni previste dal Decreto

Le tipologie di sanzioni previste a carico della società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dal Decreto sono:

- Sanzioni amministrative
- Sanzioni amministrative pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

In particolare le principali sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare alla Società, durante le indagini preliminari.

Inoltre, esse sono quantificate in quote, il cui valore è determinato dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

2.5 Azioni di esonero dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del decreto prevedono tuttavia che la società non risponde per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società sia da soggetti apicali sia da dipendenti se è in grado di dimostrare al giudice, in sede di procedimento penale per uno dei reati considerati a carico dell'autore materiale del fatto illecito, di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali** considerati.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora la società stessa dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli d'organizzazione, controllo e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche "**Modello 231**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organo dell'ente appositamente costituito, **l'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli d'organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nello specifico, circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- i. che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
- ii. che il Modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- iii. che tale Modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza ;

- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione .

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, nel caso del reato commesso dal soggetto apicale, l'invocabilità dell'esimente postula che non sia sufficiente la sola idoneità del Modello ad escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma altresì che il Modello sia efficacemente attuato e quindi possa essere eluso soltanto in maniera fraudolenta.

Nel caso invece dei reati commessi da soggetti che sono sottoposti all'altrui direzione è sufficiente perché sia invocabile l'esimente l'aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo spettando al magistrato la prova della sua eventuale inidoneità.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente , per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello d'organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più precisamente, l'art. art. 6, co. 1, lett. c) del decreto richiede, **ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa della società, che le persone abbiano “commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”**, ovvero che lo stesso reato sia realmente voluto dall'agente sia come condotta che come evento.

Il sistema prevede quale presupposto indispensabile al fine dell'esonero da responsabilità anche l'istituzione di un apposito organo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sull'efficacia reale ovvero sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

2.6 I modelli di organizzazione e gestione

Il Decreto non definisce specificamente come deve essere costituito un Modello, ma prevede che lo stesso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni

svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231, chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il dato normativo va integrato con gli orientamenti giurisprudenziali consolidatosi nell'arco di un ventennio, che hanno portato all'elaborazione di una sorta di "decalogo 231" che contiene le ragioni in base alle quali un MOG231 viene considerato idoneo offrendo, così ed a contrario, un elenco di criteri in base ai quali un MOG231 può dirsi idoneo, oltretutto deve:

- I. essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
- II. prevedere che i componenti dell'OdV posseggano specifiche capacità in tema di attività consulenziali;
- III. prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;
- IV. differenziare tra attività di formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed al preposto al controllo interno;
- V. prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- VI. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- VII. prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
- VIII. prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- IX. prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del MOG231 o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;
- X. contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo consiste dunque in un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*), il quale, da un lato, identifica i rischi, ovvero analizza il contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/01, e, dall'altro, disegna il sistema di controllo, ovvero prevede un

insieme di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente per prevenire quegli stessi reati.

Ciò richiede che il sistema operante all'interno della società sia valutato ed eventualmente adeguato con riguardo alla sua capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi ritenuti rilevanti.

L'eliminazione o riduzione del rischio può essere effettuata intervenendo (congiuntamente o disgiuntamente) sulla probabilità di accadimento dell'evento e/o sull'impatto dell'evento stesso.

Il detto sistema, per risultare efficace, deve peraltro operare con costanza e continuità o quantomeno con una periodicità adeguata e in particolare allorché si verificano cambiamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Fondamentale affinché il modello organizzativo possa essere idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01 è che le attività che comportano un rischio di reato siano procedimentalizzate al fine di evitare la commissione di reati.

2.7 I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia, in particolare in punto di valutazione dell'idoneità preventiva del modello medesimo.

Di recente, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di specificare come l'aderenza alle indicazioni delle Associazioni di categoria nella predisposizione del Modello ex d.lgs. 231/2001 imponga un onere di motivazione "rafforzata" al giudicante che intenda pervenire a condanna dell'ente per inadeguatezza dell'impianto prevenzionistico adottato.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria (divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201, e da ultimo aggiornate nel giugno 2021).

3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO DI OFFICINE MIRANDOLA**3.1 Approccio metodologico**

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello 231 di Officine Mirandola, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi dell'assetto organizzativo aziendale, a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigrammi, funzionigrammi, visura, deleghe, procure, protocolli, procedure etc.);
2. esame e studio della procedimentalizzazione delle attività, a mezzo dell'acquisizione della documentazione relativa agli attuali sistemi di gestione;
3. esame e studio delle attività di fatto svolte dalla Società mediante audit presso l'azienda con i responsabili di funzione;
4. individuazione delle aree aziendali e dei processi decisionali, organizzativi ed operativi delle rispettive aree coinvolte in ciascuna fase del processo di riferimento;
5. individuazione delle aree aziendali e dei processi aziendali sensibili ex D.lgs. 231/01 effettuata sulla base dello studio e delle interviste di cui ai punti precedenti (*risk assessment*);
6. analisi degli scostamenti tra il modello di prevenzione e l'attuale sistema di controllo e procedure esistenti nell'azienda (*gap analysis*);
7. predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli di prevenzione (c.d. procedure).

Nella redazione del Modello 231 di Officine Mirandola si è tenuto conto di:

- o Linee Guida emanate da Confindustria per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 a giugno 2021 e a febbraio 2022, dichiarate idonee dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto stesso, oltre alle Linee Guida emanate da Confindustria in materia di Whistleblowing di ottobre 2023;
- o Prassi e Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, documento a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza, nella versione del mese di febbraio dell'anno 2019.

Scopo del presente Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo in continua evoluzione ed aggiornamento, finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili" e la loro regolamentazione mediante norme, procedure e protocolli definiti

3.2 Struttura del Modello 231 di OFFICINE MIRANDOLA

Il presente Modello 231 è costituito da una parte generale e da una parte speciale, oltre che dal Codice Etico.

La parte speciale, costruita sulla base della valutazione del rischio aziendale, è suddivisa a sua volta in più parti, ognuna delle quali si riferisce ad una determinata tipologia di reati contemplati nel Decreto legislativo n. 231/2001.

Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, all'occorrenza con la collaborazione e/o assistenza di professionisti esterni, che provvederà poi a proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o anche solo opportune.

3.3 Finalità del presente Modello

Il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- ✓ migliorare e rendere efficiente, oltre che monitorato, il sistema di Governance Aziendale;
- ✓ predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ✓ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Officine Mirandola nelle "aree di attività a rischio reato", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Officine Mirandola che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ✓ ribadire che Officine Mirandola non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui Officine Mirandola intende attenersi;
- ✓ garantire che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e in conformità agli standard sociali minimi.

3.4 Modello 231 e altre società del Gruppo

Officine Mirandola è partecipata al 100% dalla Società SI.VER. Società Immobiliare Veronese S.p.A., a cui demanda, sulla scorta di un contratto di servizi, in outsourcing, una serie di funzioni aziendali rilevanti, quali l'**elaborazione dati** contabili (tenuta della contabilità ordinaria con imputazione di tutte le scritture contabili e predisposizione bilanci d'esercizio e bilanci periodici), la gestione dei servizi E.D.P., il disbrigo delle pratiche relative al personale dipendente, il servizio di tesoreria e la gestione delle polizze assicurative. In tal senso, l'adozione del presente Modello 231 impone il rispetto dello stesso da parte di soggetti terzi, sia pur nell'autonomia delle singole società, nell'espletamento di quelle funzioni che sono caratterizzate da elementi di rischio.

E' pertanto auspicabile che tutte le società facenti parte del gruppo procedano a definire e adottare un proprio Modello 231, tenendo conto della propria specifica struttura organizzativa e della peculiarità del proprio

business per definirne i contenuti, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività della società e ai reati per essa rilevanti.

4. SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIA

La costruzione del presente Modello prende le mosse dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (sistema di governance societaria) della Società costituito dal sistema di deleghe interne, procedure ed istruzioni operative, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi.

In particolare, ai sensi dell'art. 2381 c.c. 5° comma, compete al CdA ovvero agli organi delegati, nei limiti dei poteri conferiti, curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/amministrativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, mentre compete al Sindaco ai sensi dell'art. 2403 c.c., valutarne sia l'adeguatezza stessa che il concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione - attuato mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure -, vigila sull'adeguatezza organizzativa e sul suo concreto funzionamento, avuto riguardo agli indicatori di efficacia, al controllo di gestione ed al controllo budgetario, alla gestione dei rischi operativi e alla sicurezza informatica.

4.1 Sistema di poteri, deleghe e procure

Il sistema di poteri, deleghe e procure presente in ambito aziendale mira a creare:

- un'organizzazione adeguata allo svolgimento delle attività aziendali aventi rilevanza esterna o interna necessarie al perseguimento degli obiettivi aziendali e congruenti con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione (mediante la definizione dei limiti e la qualificazione dei poteri assegnati a ciascun soggetto) dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti;
- un elemento di riconducibilità delle operazioni aziendali aventi rilevanza esterna o interna alle persone fisiche che le hanno poste in essere.

5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN DI D.LGS. 231/01 E MOG231

5.1 Formazione

Officine Mirandola promuove la conoscenza del Modello 231, delle Procedure richiamate e degli aggiornamenti, tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarle e contribuire alla loro attuazione.

A tal fine, la Direzione, d'intesa con gli uffici addetti alla gestione del Personale, predispone la formazione del personale che sarà continuativa ed articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Azienda (corso evoluto):**

Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori che operano nelle aree indicate come "a rischio-reato" ed ai collaboratori preposti al controllo interno;

- **Altro personale (corso base):**

Corso di formazione iniziale; nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neoassunti; e-mail di aggiornamento. Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori in generale.

I Destinatari della formazione vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi ovvero in caso di cambiamento di mansioni rilevante ai fini del Modello 231, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

Terminata la fase espositiva, tutti i destinatari del corso sono tenuti a sottoporsi a test nominativo di verifica di apprendimento, composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti; il mancato superamento del test impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un foglio presenze.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente MOG231 con la conseguente attivazione del sistema disciplinare.

5.2 Diffusione interna

Officine Mirandola dà ampia divulgazione dei principi ispiratori del Modello 231, s'impegna a facilitare e promuoverne la conoscenza da parte di tutti i lavoratori, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione ed il ruolo.

In particolare, la Società provvede a che tutte le funzioni aziendali all'atto dell'assunzione ovvero in occasione della revisione del Modello 231 ricevano copia (in formato cartaceo ovvero telematico) dei documenti ex D.Lgs. 231/2001 di rispettiva competenza e rilevanza.

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene documentata dalla firma del Modulo di Accettazione (**modulo 1.1²**).

Il Modello 231 è altresì reso disponibile sul sito web aziendale.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

5.3 Informativa a collaboratori esterni e partners

Officine Mirandola promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori tramite apposite clausole contrattuali.

² Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico, informazioni sul Modello sono rese disponibili a tutti coloro che intrattengono relazioni con l'Azienda.

L'impegno al rispetto dei principi del Modello 231, da parte di terzi che hanno rapporti d'affari o contrattuali con l'Azienda, sono oggetto di apposita clausola contrattuale da sottoscrivere, in segno di accettazione, da parte delle terze parti stesse.

Inoltre, la Società si impegna a diffondere la documentazione di cui al Modello 231 anche a favore di consulenti esterni e dell'Organo di Controllo.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

Diffusione a favore dell'organo di controllo

Ai componenti del Collegio Sindacale vengono consegnati:

- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente Modello 231;
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1);
- la procedura di gestione contabile, societaria e fiscale (proc. 4).

Diffusione a favore dei consulenti esterni

A ciascun consulente esterno vengono consegnati:

- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente Modello 231;
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1);
- la procedura di gestione dei rapporti consulenziali (proc. 10).

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene documentata dalla firma del Modulo di Accettazione.

6. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**Formazione e composizione****Art. 1 - Nomina**

L'OdV, istituito ai sensi dell'art. 6 lett. b) D.Lgs. 231/01, è nominato dal Consiglio di Amministrazione su parere conforme dell'organo di controllo sindacale.

Tutti i candidati proposti devono rispondere ai requisiti previsti nel d.lgs. 231/01 e devono possedere idonea competenza tecnica ed esperienza specifica, verificabili mediante curriculum personale.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, mediante lettera a firma del Legale Rappresentante della Società, che viene fatta sottoscrivere per accettazione dall'interessato.

In caso di mancata accettazione, l'Organo Amministrativo provvede ad integrare l'OdV seguendo la procedura di nomina.

Art. 2 – Requisiti e composizione dell'OdV

L'OdV di Officine Mirandola è un organismo collegiale dotato di documentata professionalità, preparazione e competenze specifiche ed adeguate.

Art. 3 – Cause di ineleggibilità e decadenza

Non può essere nominato OdV, e se nominato decade dal proprio ufficio:

- l'interdetto
- l'inabilitato
- il sottoposto a liquidazione giudiziale
- chi è stato condannato³ in via definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per un reato tra quelli previsti e puniti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni ovvero per un reato commesso per eseguirne od occultarne uno tra quelli previsti e puniti ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, ovvero per conseguire o assicurare a sé o ad altri il prodotto, il profitto o il prezzo ovvero la impunità di un reato previsto e punito ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni;
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942 n. 267;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile, così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002;
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria a pena non inferiore ai sei mesi;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;

³ Intendendosi equiparata a sentenza di condanna la sentenza di applicazione pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.

- per un qualunque reato alla pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- per uno o più reati previsti dal Titolo II, capo I e II del codice penale;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. del 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'art. 3 l. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
- chi è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- il coniuge, i parenti e/o gli affini degli amministratori entro il quarto grado;
- chi è legato alla Società (o alle Società da questa controllate) da altri rapporti patrimoniali continuativi che ne compromettono l'indipendenza;
- chi intrattiene, direttamente o indirettamente, rapporti che possano configurarsi in conflitto d'interesse con la Società, tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- chi ha svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a liquidazione giudiziaria, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

Costituisce altresì causa di decadenza (e successiva ineleggibilità) la pronuncia di una sentenza di condanna (passata in giudicato) a carico della Società ai sensi del d.lgs. 231/01, nella quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Determina infine decadenza la mancata partecipazione dell'OdV a più di due consecutive riunioni periodiche in assenza di giustificato motivo.

Art. 4 – Durata dell'incarico

L'OdV resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica; detta carica può essere rinnovata una sola volta per pari periodo.

Art. 5 – Revoca

L'OdV può essere revocato solo per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione e previo parere conforme del Collegio Sindacale al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Contestualmente alla revoca si provvede alla nomina del nuovo OdV ai sensi dell'art. 1.

Art. 6 – Cessazione dall'incarico e sostituzione

L'OdV può cessare dal proprio incarico mediante comunicazione scritta avente data certa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevute le dimissioni dell'OdV, provvede tempestivamente alla nomina del nuovo OdV ai sensi dell'art. 1. Il precedente OdV rimane in carica sino alla nomina del nuovo OdV, comunque non oltre trenta giorni dalle dimissioni.

Il Consiglio di Amministrazione provvede allo stesso modo nel caso di morte o decadenza dell'OdV.

Art. 7 – Risorse

In sede di nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delibera il budget annuale a disposizione dell'OdV per eventuali incarichi consulenziali si rendessero necessari nell'espletamento delle sue attività.

Funzioni e poteri dell'OdV

Art. 8 – Doveri

L'OdV deve:

- vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;
- vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'Organo Amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - modifiche normative sopravvenute;
- riferire alle funzioni competenti (secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare) il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, al fine delle valutazioni disciplinari;
- ricevere e trattare i flussi informativi periodici, specifici e generici e le segnalazioni relative alle violazioni del Modello 231.

L'OdV adempie ai suddetti doveri attraverso riunioni da effettuarsi in numero non inferiore a quattro all'anno e comunque da effettuarsi ogni qualvolta ritenuto necessario.

Gli esiti delle verifiche eseguite devono risultare da appositi verbali che devono essere conservati presso la Società.

L'OdV adempie ai doveri di cui sopra, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

Art. 9 – Poteri

L'OdV ha la facoltà di accedere, richiedere e acquisire tutte le informazioni e documenti inerenti all'attività della Società e dei suoi dipendenti utili per l'adempimento dei propri doveri e in applicazione delle procedure previste dal Modello 231.

L'OdV ha facoltà di pianificare annualmente la propria attività, sulla base dei livelli di rischio individuati dal Modello 231 in relazione alle fattispecie di reato sensibili; tale pianificazione viene verbalizzata al pari di tutte le attività svolte dall'OdV in apposito verbale, ferma restando la facoltà per l'OdV di discostarsi dall'attività pianificata all'insorgenza di elementi che – ad insindacabile giudizio dell'OdV stesso – debbano comportare un'attività differente rispetto a quella programmata.

L'OdV, inoltre, ha facoltà di emanare un proprio regolamento interno per la disciplina delle proprie attività.

L'OdV ha altresì la facoltà di avvalersi di consulenti esterni in ausilio alle proprie attività, disponendo del budget annuo (vd. art. 7).

Attività dell'OdV

Art. 10 – Flussi informativi

A carico delle funzioni aziendali competenti sono previsti specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di notizie e/o documenti, per ogni area di rischio commissione reati ex D. Lgs. n. 231/2011. Nel Modello sono indicate le tempistiche di tali comunicazioni, da trasmettere tempestivamente o periodicamente a seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni richieste.

In linea generale sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione aziendale interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti in ciascuna delle Parti Speciali del Modello, le seguenti informazioni e/o documenti specifici (N.B.: la mancata comunicazione da parte del responsabile equivale a comunicazione negativa, intesa come comunicazione di assenza delle informazioni/documenti oggetto del flusso informativo):

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- 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, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i report predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali interessate nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello, incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e indicati altresì nella Parte Speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o comunicazioni all'OdV concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio.

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV;
- tramite segnalazione postale, secondo il Protocollo relativo alle segnalazioni (*Whistleblowing*) adottato dalla Società.

Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'OdV e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici. L'OdV, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

Art. 11 – Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*)

L'OdV riceve le segnalazioni di presunte violazioni del Modello 231, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'OdV riceve le suddette segnalazioni tramite i canali all'uopo predisposti al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (salvo diversa autorizzazione espressa del segnalante medesimo).

Le segnalazioni saranno dirette solo all'Organismo di Vigilanza: la loro gestione dovrà avvenire attraverso il Protocollo adottato dalla Società, improntato a garantire al massimo grado la riservatezza del segnalante.

Viene tutelata al massimo grado la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi istruttorie di gestione della segnalazione, garantendo al contempo le facoltà di informazione e accesso ai dati al medesimo attribuite dalla nuova disciplina UE.

Rimangono comunque attivi e utilizzabili i metodi di segnalazione ordinari già adottati sulla base della previgente normativa del 2017: segnalazione cartacea o a mezzo email alla casella di posta elettronica aziendale specifica.

Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B della presente parte generale. Egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello, effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Non sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

In ossequio al d.lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE c.d. Whistleblowing, sono previsti specifici illeciti amministrativi nei casi di violazione della normativa nazionale ed europea in materia di segnalazioni di illeciti all'interno dell'azienda, e segnatamente:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante, successivi alla segnalazione e da essa dipendenti;
- condotte di ostacolo alla segnalazione, precedenti o concomitanti rispetto ad essa;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La consumazione di fattispecie, di competenza ANAC, comporta l'avvio di un procedimento disciplinare interno volto all'irrogazione di specifiche sanzioni, che devono essere proporzionali alla gravità del fatto e all'entità dell'offesa, come da sistema sanzionatorio allegato al presente Modello.

Nessun lavoratore di Officine Mirandola ha accesso alle segnalazioni degli illeciti.

Sono poi possibili le segnalazioni esterne a ANAC, in particolare nei casi di conflitto di interessi con il soggetto individuato dalla Società quale destinatario delle segnalazioni, al portale web disponibile al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

La sanzione potrà essere applicata anche al segnalante *“quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”* (art. 16 d.lgs. 24/2023).

Art. 12 – Presunte violazioni del Modello 231 – Comunicazioni dell'OdV

Acquisita e/o ricevuta la notizia circa la presunta violazione del Modello 231, l'OdV:

- ne verifica la rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01;
- ne vaglia la non manifesta infondatezza.

Laddove la notizia (i) risulti rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e non manifestamente infondata ovvero (ii) si riveli manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante, l'OdV trasmette il relativo verbale alle autorità aziendali competenti disciplinarmente, affinché queste esperiscano le dovute attività, eventualmente applicando le conseguenti sanzioni disciplinari e le ritenute azioni correttive e migliorative.

L'OdV, se richiesto, può fornire alle autorità aziendali competenti disciplinarmente eventuali chiarimenti per quanto di sua competenza in merito all'attività da lui svolta.

L'Organismo di Vigilanza tiene informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del Legale Rappresentante:

- o mediante una relazione periodica, di regola annuale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; l'obbligo di informare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- o con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate del Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231.

Ove tali violazioni riguardino il Legale Rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'Organo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi a cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

Art. 13 – Attività conseguenti alla violazione del Modello 231 – Sistema disciplinare

L'OdV monitora il rispetto di quanto previsto dal Sistema disciplinare del Modello 231 e la valutazione e l'adozione delle conseguenti azioni correttive e migliorative.

Cura altresì l'eventuale aggiornamento del Modello 231 conseguente alla sua violazione (ai sensi dell'art. 16 del presente statuto).

Vigila, inoltre, sul rispetto del Modello 231 con riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Come espressamente richiesto dalla legge, la Società si è dotata di un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, a tutela del rispetto da parte di tutti i Destinatari delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal presente Modello.

L'applicazione di tali sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale in capo ai soggetti responsabili, in quanto è interesse di Officine Mirandola sanzionare tali condotte lesive del rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Il Sistema Disciplinare fa riferimento al contratto collettivo che Officine Mirandola applica nella regolamentazione dei rapporti di lavoro ed è esplicitato al successivo punto 7 del Modello. Si evidenzia comunque l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

Disposizioni Finali

Art. 14 – Scambio di informazioni

L'OdV scambia informazioni con il Collegio Sindacale e con gli ulteriori soggetti specificamente individuati nelle singole procedure del Modello 231 e in relazione a quanto ivi previsto.

Art. 14 – Verbali dell'OdV

Il verbale delle attività dell'OdV contiene:

- data dell'attività svolta;
- luogo dell'attività svolta;
- operazioni compiute;
- sottoscrizione dell'OdV.

I verbali devono riportare data certa a mezzo di qualunque strumento che lo consenta (stampa su registro bollato, apposizione di timbro di data certa presso gli uffici postali, invio a mezzo pec etc.); al verbale non sono apportabili modifiche, con la sola eccezione di correzioni di errori materiali che devono essere autorizzate e siglate dall'OdV.

Ogni verbale è trasmesso alla Società.

Art. 15 – Reporting dell'OdV verso il vertice societario

Sono assegnate all'OdV di Officine Mirandola due linee di reporting:

- la prima, su *base continuativa*, direttamente con il Presidente del CdA ed il Collegio Sindacale;
- la seconda, su *base periodica*, nei confronti del CdA.

Almeno una volta l'anno l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione le risultanze dell'attività svolta, mediante esposizione orale ovvero mediante relazione scritta, ferma la facoltà di trasmissione dei singoli verbali di attività al Consiglio di Amministrazione.

Art. 16 – Aggiornamento del Modello 231

In presenza di violazioni del Modello 231, di cambiamenti del sistema di governance e/o della struttura organizzativa, di novelle legislative rilevanti ex D.Lgs. 231/01 e di ogni altro aspetto impattante sul Modello 231, l'OdV sollecita l'aggiornamento del presente Modello 231.

A tal fine, l'OdV segnala l'esigenza di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, il quale provvede eventualmente a mezzo di consulenti.

Il Consiglio di Amministrazione predispone e approva il Modello 231 e le sue revisioni. Le parti obsolete del Modello 231 devono essere conservate agli atti della Società.

Art. 17 – Obbligo di segretezza

L'OdV ed eventuali collaboratori e/o consulenti di cui si avvale sono tenuti a garantire il segreto professionale in ordine a quanto appreso nell'espletamento del proprio mandato, anche una volta cessato il mandato stesso.

7. SISTEMA DISCIPLINARE – Allegato 2**7.1 Principi generali****Art. 1 – Scopo e principi**

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 *“l'efficace attuazione del Modello 231 richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231”*.

A tal fine la Società si dota del presente sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal CCNL di Categoria.

Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- I. Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai);
- II. Dirigenti;
- III. Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato;
- IV. Professionisti;
- V. Amministratori;
- VI. Sindaci.

I soggetti destinatari accettano espressamente quanto contenuto nel presente sistema disciplinare a mezzo della sottoscrizione dell'apposito modulo 1.1⁴.

Art. 3 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare tutte le violazioni del Modello 231; a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione delle disposizioni concernenti la formazione e l'informazione o la diffusione della documentazione;
- la violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale del Modello 231;
- la realizzazione di azioni e comportamenti non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico aziendale, laddove rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- la violazione degli obblighi di segnalazione, comunicazione e informazione verso l'OdV;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante e del Protocollo *Whistleblowing*;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

⁴ Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

- condotte di ostacolo alla segnalazione di illeciti, precedenti o concomitanti rispetto ad essa;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

7.2 Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai)

Art. 4 – Fonti della responsabilità

La Società sanziona le violazioni del Modello 231 commesse dal lavoratore subordinato, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dal CCNL di Categoria, nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

Art. 5 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione del Modello 231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di Categoria.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

Art. 6 – Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal CCNL di Categoria.

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste nel CCNL di Categoria.

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21 del presente sistema disciplinare.

7.3 Dirigenti

Art. 7 – Fonti della responsabilità

La Società sanziona le violazioni del Modello 231 commesse dai Dirigenti, secondo quanto stabilito dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dal CCNL di Categoria.

Art. 8 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione del Modello 231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di Categoria.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

Art. 9 – Sanzioni

Per la violazione del Modello 231 da parte dei dirigenti, nel rispetto del CCNL di Categoria e dei principi di proporzionalità e congruenza, si può applicare:

- il richiamo scritto
- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- il licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21 del presente sistema disciplinare.

7.4 Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato

Art. 10 – Fonti della responsabilità

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la Società, che pertanto si impegna ad adempiere. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto scritto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc.

Art. 11 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione del Modello 231 può comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione (e conseguente sanzione) è rimessa all'autorità aziendale competente.

7.5 Professionisti (revisori contabili, certificatori, consulenti, agenti e altri soggetti)

Art. 12 – Fonti della responsabilità

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la Società, che pertanto si impegna ad adempiere. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto scritto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc.

Art. 13 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione del Modello 231 può comportare la risoluzione del contratto o la revoca del mandato per giusta causa e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione (e conseguente sanzione) è rimessa all'autorità aziendale competente.

7.6 Consiglieri di Amministrazione

Art. 14 – Fonti della responsabilità

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei Consiglieri di Amministrazione. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel verbale di nomina ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc.

Art. 15 – Condotte sanzionabili in capo ai Consiglieri di Amministrazione

Qualunque violazione del Modello 231 costituisce condotta sanzionabile in capo ai Consiglieri di Amministrazione.

I Consiglieri di Amministrazione, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Modello 231 ed al controllo sull'applicazione del Modello 231 da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni del Modello 231 commesse da persone ad essi sottoposte, allorquando le violazioni non si sarebbero verificate se essi avessero esercitato diligentemente i propri poteri gerarchici dispositivi e/o di controllo.

Art. 16 – Procedimento e sanzioni

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Consiglieri di Amministrazione deve essere portata a conoscenza dell'Assemblea dei Soci, del Collegio Sindacale e del C.d.A. stesso; l'Assemblea dei Soci, sulla base della gravità e reiterazione della violazione, assume le determinazioni del caso (consistenti, se ritenuto, nella revoca per giusta causa e nell'esercizio dell'azione di responsabilità).

7.7 Sindaci

Art. 17 – Fonti della responsabilità

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei Sindaci. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel verbale di nomina ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**⁵).

Art. 18 – Condotte sanzionabili in capo ai Sindaci

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Sindaci costituisce condotta sanzionabile.

⁵ Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure del Modello 231 che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rilevanti ai sensi del Modello 231 rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai Sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. “societari” costituisce violazione del MOG231.

Art. 19 – Procedimento e sanzioni

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Sindaci deve essere portata a conoscenza del CdA e dell'Assemblea dei Soci; il CdA, sulla base della gravità e reiterazione della violazione, assume le determinazioni del caso (consistenti, se ritenuto, nella revoca per giusta causa e nell'esercizio dell'azione di responsabilità).

7.8 Disposizioni finali

Art. 20 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello 231 costituisce violazione grave del Modello 231 stesso perseguibile ai sensi del presente sistema disciplinare.

Art. 21 – Commissione di fatti di reato presupposto ex D.Lgs. 231/01

La commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 costituisce violazione del Modello 231 cui consegue l'applicazione della sanzione massima, se trattasi di reato doloso.

Art. 22 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i Destinatari in applicazione di quanto previsto nella presente Parte Generale in materia di diffusione, formazione ed informazione.

ALLEGATI:

1. Elenco reati presupposto aggiornato.