

MIDA SB SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive
modificazioni e integrazioni

Delibera del Consiglio di Amministrazione
del

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti Collettivi

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, l'8 giugno 2001 veniva emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche "Decreto 231") avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", attraverso il quale veniva introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità diretta degli Enti Collettivi con l'intento di contribuire al processo legislativo di contrasto alla corruzione, adeguando la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

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

Il provvedimento rappresenta un intervento di grande rilievo normativo e culturale che ha determinato il superamento del principio penalistico "*societas delinquere non potes*" sino ad allora vigente: alla responsabilità penale della persona fisica, che ha materialmente realizzato il fatto illecito, si aggiunge quella amministrativa dell'Ente (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) qualora sussistano determinate e specifiche condizioni concernenti:

- l'appartenenza dell'Ente alle categorie previste dal Decreto 231;
- la sussistenza di specifici requisiti in capo ai soggetti fisici agenti, le cui attività illecite sono poste in essere a vantaggio o nell'interesse dell'Ente;
- la commissione di fattispecie criminose rientranti tra quelle specificatamente previste dal Decreto 231.

1.2 Gli Enti interessati e gli Enti esclusi dal Decreto 231

Le disposizioni del Decreto 231 trovano applicazione nei confronti dei seguenti Enti:

- **Enti forniti di personalità giuridica rappresentati da:**
 - società di capitali;
 - società cooperative;
 - fondazioni;
 - associazioni riconosciute;
 - Enti privati e pubblici economici;
 - Enti privati esercenti un servizio pubblico per concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo;
- **Enti privi di personalità giuridica rappresentati da:**
 - società di persone;
 - GEIE (Gruppo Europeo di Interesse Economico);
 - consorzi;
 - associazioni non riconosciute.

Sono esclusi dall'applicazione della normativa:

- **le imprese esercitate in forma individuale, anche se sotto forma di impresa familiare;**
- **lo Stato;**
- **gli Enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni);**
- **gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3), rappresentati da:**
 - i partiti politici;
 - i sindacati dei lavoratori;
 - le due Camere del Parlamento;
 - il Segretario Generale della Presidenza della Repubblica;
 - la Corte Costituzionale;
 - il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro;
 - il Consiglio Superiore della Magistratura.

1.3 Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

La responsabilità dell'Ente si configura **unicamente** qualora il reato venga commesso da:

- persone fisiche che, rivestendo posizioni di vertice, svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi (**Soggetti Apicali**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**Soggetti Sottoposti**). Secondo un orientamento dottrinale consolidato, non è necessario che i predetti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ricomprendendosi nella nozione anche prestatori di lavoro autonomo il cui rapporto sia tale da determinare l'obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: **agenti, distributori, fornitori, consulenti, collaboratori**).

Ai sensi del Decreto 231, l'Ente è responsabile qualora i soggetti abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

L'Ente non risponde, invece, qualora i predetti soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

1.4 La competenza giurisdizionale

La magistratura ordinaria è l'organo istituzionalmente deputato ad accertare la responsabilità dell'Ente collettivo, cosicché nel medesimo procedimento il giudice penale, chiamato a pronunciarsi sulla condotta della persona fisica, dovrà accertare anche eventuali profili di responsabilità dell'Ente Collettivo.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto n. 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'Ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Si tratta sostanzialmente di responsabilità per "colpa organizzativa", rappresentata dalla mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure e protocolli adeguati a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi espressamente previsti dal Decreto 231.

1.5 I reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste qualora il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto abbia agito a vantaggio o nell'interesse dell'Ente violando uno o più reati tra quelli ricompresi dal Decreto 231 e successive modificazioni e integrazioni, denominati reati presupposto.

Il novero dei predetti reati, inizialmente limitato principalmente a quelli contro la Pubblica Amministrazione, si è man mano ampliato attraverso provvedimenti legislativi ad hoc, sino a ricomprendere un nutrito elenco di fattispecie criminose eterogenee.

La responsabilità può ricorrere anche qualora il reato presupposto si configuri nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compia atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

L'esauritiva elencazione dei reati e il letterale contenuto degli stessi è riportato per completezza nell'allegato A.

Di seguito vengono elencate le fattispecie criminose sussumibili per familiarità, così come attualmente sottoposte all'ambito di applicazione del Decreto 231:

- ✓ **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto 231)**; specificatamente, malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, parimenti in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ✓ **delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 integrato dalla legge n. 133/2019]**; specificatamente, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi

informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), nonché i delitti di falsità riguardanti un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.) e di frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma (art. 640-quinquies c.p.);

- ✓ **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]** specificatamente, associazione per delinquere, ai sensi dell'articolo 416, 6° comma, c.p., diretta alla commissione dei delitti di riduzione o al mantenimento in schiavitù (ex art. 600 c.p.), di tratta di persone (ex art. 601 c.p.), di traffico di organi prelevati da persona vivente (ex art. 601bis c.p.), di acquisto e alienazione di schiavi (ex art. 602 c.p.), e dei reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998, nonché diretta a procurare per scopo di lucro un organo o un tessuto prelevato da soggetto di cui sia stata accertata la morte ovvero a procurare, senza scopo di lucro, un organo o un tessuto prelevato abusivamente da soggetto di cui sia stata accertata la morte (rispettivamente ex art. 22, Legge 91/1999). Inoltre, vengono in rilievo i reati di associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90), l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.) nonché i delitti di fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra do tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi da sparo (ex art. 407, co. 2°, lett. a), n. 5 c.p.p.);
- ✓ **concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e come da ultimo modificato dalla L. n. 3/2019];** specificatamente, concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione per un atto contrario ai 6 doveri d'ufficio aggravato dall'avere per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso

(art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) e traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);

- ✓ **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009];** specificatamente, falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- ✓ **delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];** specificatamente, turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- ✓ **reati societari (art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D. Lgs 15 marzo 2017, n. 38], compresi i reati**

in materia di corruzione tra privati, introdotti dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. “Legge anticorruzione”), che ha inserito nel Decreto 231 l’articolo 25-ter lettera S-bis, e i reati di falso in bilancio, introdotti dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, che ha novellato nel Decreto 231 l’articolo 25-ter, D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, che ha modificato l’art. 25-ter, comma 1, specificatamente, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali di lieve entità ai sensi dell’articolo 2621-bis c.c., false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 7 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.); reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 54 e 55. D Lgs 2 marzo 2023, n. 19);

- ✓ **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];** specificatamente, associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.), istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.), banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione

o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.), nonché reati, diversi da quelli indicati nel Codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999;

- ✓ **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];** specificatamente, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- ✓ **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016];** specificatamente, riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), corruzione di minorenni (art. 609-quinquies c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- ✓ **reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];** specificatamente, abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58), manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
- ✓ **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L.n.81/2008];** specificatamente, omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- ✓ **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];** specificatamente, ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.);
- ✓ **delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];** specificatamente, protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio ai sensi degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941 (legge sul diritto d'autore);

- ✓ **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];** specificatamente, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ **reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015];** specificatamente, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), commercio di esemplari di specie dell'Allegato A e Allegato C dell'art. 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150, divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 legge 7 febbraio 1992 n. 150), gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, co. 1, lett. a., lett. b., d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, co. 3, primo e secondo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, primo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI (art. 260-bis, co. 7, secondo e terzo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata (art. 260-bis, co. 8, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti (art. 279 co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, co. 2, 3, e 5 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, co. 11, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, co. 13 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152). Rilevano, ai fini dell'articolo 25-undecies del Decreto, altresì i reati relativi al commercio internazionale delle

specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire 1 La disposizione di cui all'articolo 260, T.U. Ambientale ("Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti"), è stata trasfusa, ad opera del d.lgs. n. 21/2018, all'interno del codice penale all'articolo 452-quaterdecies. Si ritiene, pertanto, in senso prudenziale, che il richiamo effettuato dal Decreto vada operato proprio al citato art. 452-quaterdecies c.p. 9 pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1, commi 1 e 2; art. 2, commi 1 e 2; art. 6, co. 4, ed art. 3-bis, co. 1, Legge n. 150/1992); la fattispecie criminosa della violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3, co. 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente"), nonché l'inquinamento doloso ovvero colposo provocato dalle navi (rispettivamente previsti dall'art. 8, commi 1 e 2 e dall'art. 9, commi 1 e 2, d.lgs. n. 202/2007, in materia di "inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni"). La Legge 20 maggio 2015 n. 68, che ha introdotto nel Codice Penale alcuni reati ambientali, ha allo stesso tempo implementato l'art. 25-undecies del Decreto aggiungendo alcune di queste nuove fattispecie delittuose tra i "reati-presupposto" e, in particolare: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) nonché le sue circostanze aggravanti ex art. 452-octies c.p.;

- ✓ **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, come da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017];** si prevede l'estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all'impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare e qualora (così come previsto dalla Legge n. 161/2017) vengano realizzate condotte di traffico di migranti stabilite nel d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), ovvero il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12 e 12-bis, d.lgs. n. 286/1998) nonché le disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. n. 286/1998);
- ✓ **reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017];** specificatamente, i delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis della Legge n. 654/1975,

fattispecie ora punita dall'articolo 604-bis c.p. («Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale»);

- ✓ **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 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];**
- ✓ **reati transnazionali** (espressamente richiamati dalla L. n. 146/2006 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale”*):
 - associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modificazioni);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.);
- ✓ **reati tributari (Art. 25-*quindiesdecies*) [articolo aggiunto dalla L. 157/2019];** specificatamente, i reati di cui al D. lgs 74/2000, così come modificato dal D. Lgs 158/2015 di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5), tentativo (art.6), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8), concorso di persone nei casi di emissione o utilizzazione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 9) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), omesso versamento di ritenute dovute o certificate (art. 10bis), omesso

versamento di IVA (art. 10 ter), indebita compensazione (art. 10 quater), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11);

1.6 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 prevede l'eventualità che l'Ente sia chiamato a rispondere di un reato compiuto all'estero, con celebrazione del processo dinanzi all'Autorità giudiziaria italiana.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono così riassumibili:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto 231;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, sussistendo i presupposti e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

1.7 Le sanzioni previste dal Decreto 231

Nel caso di commissione o tentata commissione dei reati previsti dal Decreto 231, quest'ultimo prevede una serie di sanzioni a carico dell'Ente classificabili in quattro tipologie:

A) sanzioni pecuniarie (artt. 10-12).

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche qualora la società ponga rimedio alle conseguenze del reato; ha natura esclusivamente afflittiva e non risarcitoria, dunque è diretta a punire l'Ente e non a risarcire il danno.

È determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su quote in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di €. 258,22 ed un massimo di €. 1.549,37, **quindi per un minimo di €. 25.822,00 ed un massimo di €. 1.549.370,00.**

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- ✓ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- ✓ l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- ✓ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- ✓ l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.)

B) sanzioni interdittive (artt. 13-17).

L'applicazione delle sanzioni determina il fermo o la riduzione dell'attività dell'Ente per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).

Esse consistono in:

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

In luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto 231.

Le sanzioni interdittive possono applicarsi solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ nel caso di reiterazione degli illeciti, che si configura allorché l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per illecito dipendente da reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi alla condanna.

L'art. 16 del Decreto 231 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto 231).

C) pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18).

Può essere disposta in concomitanza con l'applicazione di una sanzione interdittiva ed è pubblicata una sola volta, per intero o per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale; è eseguita a cura della Cancelleria del giudice e a spese dell'Ente;

D) confisca (art. 19).

Si tratta della confisca del prezzo o del profitto che la società ha tratto dal reato ed è sempre disposta con la sentenza di condanna, fatta salva la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Nel caso in cui non risulti possibile procedere

alla confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente a prezzo o al profitto.

Peraltro, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza del presupposto della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 presentando al giudice gli elementi sui cui si fonda la richiesta.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

2.1 I presupposti per il superamento della presunzione di responsabilità dell'Ente per i reati commessi da Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio del medesimo sia da Soggetti Apicali che da Soggetti Sottoposti.

La presunzione di responsabilità, determinata dalla circostanza che i Soggetti esprimono e rappresentano, fino a prova contraria, la politica aziendale e la volontà dell'Ente, può essere disattesa e superata:

- per reati commessi da **Soggetti Apicali (art. 6, comma 1, Decreto 231)**, allorché l'Ente dimostri che:
 - ✓ l'organo dirigente ha effettivamente adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - ✓ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - ✓ i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
 - ✓ l'Organismo di Vigilanza ha svolto il proprio compito in maniera diligente, non potendo quindi ravvisarsi una omessa o insufficiente vigilanza.

In tal caso, quindi, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è soggetto alle conseguenze pregiudizievoli del Decreto 231 allorché dimostri la propria estraneità provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, al tempo stesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa.

Il Decreto 231, quindi, attribuisce un valore discriminante all'adozione e applicazione di Modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi risultino, sulla base di un giudizio *ex ante* con prognosi postuma, idonei a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, siano stati efficacemente attuati;

- per reati commessi da **Soggetti Sottoposti (art 7 Decreto 231)**:

- ✓ l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- ✓ in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'art. 7, comma 4, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La previsione di esonero della responsabilità dell'Ente non è pertanto determinata dalla sola adozione "statica" di un modello effettivo, ma risulta strettamente correlata alla sua costante efficacia attuativa, che può essere realizzata sia attraverso i controlli sopra citati che con l'implementazione delle procedure.

Nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del Decreto 231, l'adozione del Modello di organizzazione e gestione da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore determinando l'inversione dell'onere probatorio in capo all'accusa, che dovrà quindi dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

La mancata adozione del Modello di organizzazione e gestione non è di per sé soggetta ad alcuna sanzione, ma esponendo l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti sopra citati può incidere sugli interessi dei soci qualora vengano applicate una o più delle sanzioni previste.

In tale evenienza, i soci sarebbero legittimati ad attivare un'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori che, non avendo adottato il Modello esimente, abbiano impedito all'Ente di attuare il meccanismo dell'esonero di responsabilità.

2.2 I requisiti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal Decreto 231

L'art. 6, comma 2, del Decreto 231 prevede che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi Reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati presupposto da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 Le attività previste per l'effettiva ed efficace attuazione del Modello

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è determinato unicamente dall'adozione del Modello, ma anche e soprattutto dalla sua effettiva ed efficace attuazione che deve essere realizzata attraverso l'implementazione di tutte le procedure e tutti i controlli necessari a limitare il rischio di commissione di Reati presupposto che l'Ente ha individuato quali potenziali rischi connessi allo svolgimento dell'oggetto sociale e alla sua struttura organizzativa.

Pertanto nella realizzazione del Modello è opportuno che l'Ente renda operative le seguenti regole:

- ✓ applicazione del principio della segregazione tra mansioni, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo;

- ✓ applicazione del controllo nei processi attraverso la previsione di poteri autorizzativi singoli o congiunti;
- ✓ determinazione delle procure con indicazione sul libro sociale;
- ✓ determinazione delle deleghe da parte del legale rappresentante di MIDA SPA con comunicazione scritta ai relativi responsabili;
- ✓ diffusione con adeguata pubblicità dei protocolli con ogni utile ed efficace strumento di trasmissione anche attraverso corsi formativi finalizzati a rendere effettiva la conoscenza del Modello presso dipendenti, collaboratori e, in generale, tutti i destinatari.

2.4 Le Linee Guida di Confindustria

MIDA SB SPA ha inteso predisporre il presente Modello traendo ispirazione anche dalle Linee Guida redatte ed emanate da Confindustria, apportando comunque gli opportuni adattamenti dovuti alla specificità della propria struttura organizzativa e aziendale.

A conferma dei requisiti necessari del Modello e delle attività che l'Ente deve porre in essere per renderlo effettivo ed efficace, secondo le Linee Guida il percorso di elaborazione dei Modelli deve svilupparsi attraverso:

- ✓ **l'individuazione delle aree a rischio** al fine di identificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la commissione dei Reati previsti dal Decreto 231;
- ✓ **la predisposizione di un sistema di controllo** attraverso l'adozione di opportuni protocolli, ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio che il reato presupposto sia commesso. Tale fine deve essere supportato dall'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative indicate dal vertice apicale e applicate dal management e dai consulenti, idoneo a fornire una ragionevole certezza sul raggiungimento della finalità dell'elaborazione di un efficace sistema di controllo interno attraverso le seguenti componenti-strumento:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale, suo coinvolgimento e formazione;
- meccanismi disciplinari.

Le predette componenti-strumento del controllo interno devono rispondere ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione sensibile: vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni: la funzione che dispone l'operazione è diversa dalla funzione che verifica e/o approva la stessa in quanto nessuno può gestire in completa autonomia tutte le fasi di un processo;
 - documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve essere in grado di documentare l'effettuazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle norme, delle regole e delle procedure previste dal Modello;
 - individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza quali:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- ✓ **obbligo da parte delle funzioni aziendali**, in particolare quelle individuate come maggiormente a rischio, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

3. GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MIDA SB SPA

L'efficacia esimente dei Modelli 231 è strettamente correlata, come detto, alla loro effettività, intesa quale corrispondenza alle specifiche dell'attività posta in essere dall'Ente, così come alla sua certa applicazione.

Pertanto la predisposizione del Modello 231 non può prescindere dalla preventiva analisi della Governance e della struttura organizzativa dell'Ente.

Il modello di *governance* di MIDA SB SPA e il suo sistema organizzativo sono strutturati in maniera funzionale all'attuazione delle strategie ed al raggiungimento degli obiettivi imprenditoriali.

Essi rispondono infatti alla necessità di garantire le condizioni per il raggiungimento di una ottimale efficienza ed efficacia operativa.

3.1 Sede ed oggetto sociale

La Società ha sede a Milano - Via della Braida 3/5.

In qualità di "Società Benefit", la società intende perseguire una o più finalità di beneficio comune ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ed ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse.

In particolare la società si propone di:

- costruire un'idea di valore che tenga insieme la crescita di lungo periodo, la responsabilità sociale, la cura dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, il profitto economico e la fioritura delle persone;
- promuovere la ricerca scientifica e tecnologica per sviluppare il progresso sociale ed ambientale e abilitare l'espressione libera e creativa delle persone;
- realizzare con i clienti ecosistemi lavorativi inclusivi, creativi, fondati sul benessere diffuso e sulle performance felici;
- creare in seno all'azienda un contesto in cui ciascuno possa realizzare la sua vocazione e il suo talento, in equilibrio, salute e sicurezza;
- coltivare l'ambizione di misurare l'impatto dei nostri interventi sviluppando Know How e costruendo strumenti che rendano visibile il miglioramento ottenuto;
- lavorare per lo sviluppo sostenibile del Mondo, delle Aziende e delle Persone.

Nel rispetto delle suddette finalità, la società ha per oggetto:

- la prestazione di servizi per l'analisi, l'ideazione e la realizzazione di sistemi organizzativi, gestionali e di elaborazione dati;
- la formazione manageriale e professionale;
- la prestazione di altri servizi connessi con le attività delle aziende, delle organizzazioni, dei privati e degli enti pubblici.

L'attività della società può svolgersi sia in Italia sia all'estero.

La Società può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Sempre e solo al fine di realizzare l'oggetto sociale, la Società può infine compiere operazioni finanziarie e prestare fidejussioni, avalli ed ogni altra garanzia in genere, sia personale che reale, anche a favore di terzi, ed assumere partecipazioni in altre Società o imprese: il tutto purché in via non prevalente e non nei confronti del pubblico.

3.2. Organi societari

MIDA SB SPA ha adottato un sistema di corporate governance cosiddetto tradizionale, articolato attraverso gli organi societari rappresentati da:

- ✓ Assemblea dei Soci;
- ✓ Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Collegio Sindacale;
- ✓ Società di Revisione.

- **Assemblea dei soci**

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, sia in sede ordinaria che straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dallo statuto e dalla legge.

- **Consiglio di Amministrazione**

La Società, su decisione dell'Assemblea, può essere amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di esponenti variabile da tre a tredici membri.

Attualmente MIDA SB SPA è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri e dal Presidente, legale rappresentate della società.

La gestione delle attività spetta esclusivamente all'organo amministrativo, il quale è investito dei più ampi poteri e facoltà per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Sono inoltre attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- a) la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505 *bis*;
- b) l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- c) l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della società;
- d) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- e) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;

f) il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, esercitando altresì il controllo contabile.

Tutti i suoi componenti devono essere revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia e la revisione legale dei conti è esercitata dal Collegio Sindacale, salvi i casi di obbligatorietà previsti dalla legge nei quali è esercitata da un revisore legale o da una società di revisione entrambi iscritti nell'apposito registro.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea ed è composto da tre sindaci effettivi, tra i quali il Presidente, e due supplenti.

I Sindaci scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

3.3 Sistema organizzativo di MIDA SB SPA

Il sistema organizzativo di MIDA SB S.p.a. è caratterizzato da una architettura di operatività per progetti coerente con la complessa articolazione delle attività di una società di consulenza.

Come indicato al punto 3.2, all'assemblea dei soci spetta la definizione degli indirizzi strategici, l'individuazione di priorità di azione e l'autorizzazione dei piani di attuazione dei **progetti** che consentono la realizzazione delle strategie scelte.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di proporre le **priorità strategiche**, di presidiare l'attuazione dei **progetti strategici** e di garantire il corretto funzionamento della struttura, in particolare per quanto attiene agli aspetti finanziari, a quelli amministrativi e alla gestione delle persone operanti all'interno della struttura MIDA SB SPA.

Le aree di attività di MIDA SB SPA sono sei: **Manageriale, Commerciale, Operativa, Ricerca/sviluppo, sistemi di Gestione e Centro servizi.**

MANAGERIALE

Il Consiglio di amministrazione è composto da un **Presidente e Legale Rappresentante** e da un numero variabile di **Managing Partner**, ognuno dei quali ha una delega gestionale specifica:

- **Presidente** Coordinamento generale, gestione dell'assemblea soci;
- **CFO** Societario, amministrazione e finanza;
- **R&D** Business development;
- **HR** Risorse umane.

Presidente e legale rappresentante

- Rappresenta MIDA SB SPA;
- Presiede le attività del CdA;
- Sovrintende alle attività del Centro Servizi delegandone all'Office manager il coordinamento.

Managing partner CFO

- Analizza i dati finanziari ed elabora report per il CdA;
- Supervisiona il rispetto di norme e leggi nelle attività economiche;
- Supervisiona e controlla le attività amministrative;
- Elabora piani di azione per la ottimizzazione dei costi di fornitori;
- Valuta opportunità di miglioramento della situazione finanziaria.

Managing partner R&D

- Indirizza la creazione di nuove linee di offerta;
- Supervisiona l'attività delle Tribe e dei Booster;
- Coordina le attività dei professionisti volte al miglioramento della qualità dei servizi.

Managing partner HR

- Pianifica la selezione del personale in ingresso sulla base delle indicazioni del CDA;
- Opera uno screening dei CV pervenuti in relazione a una posizione aperta;
- Coordina le attività di selezione;
- Rileva le esigenze del personale;

- Pianifica la formazione del personale e dei professionisti coinvolti nel business;
- Coordina i processi di valutazione delle performance dei dipendenti e dei professionisti operanti per MIDA SB SPA;
- Pianifica azioni che incrementino la motivazione dei singoli e la coesione dei gruppi.

Ogni membro del Consiglio di amministrazione svolge inoltre il ruolo di **Partner di riferimento**, con la responsabilità di indirizzare il progetto professionale del/la consulente e gestire il processo di Performance management (valutazione annuale, percorso formativo e decisioni gestionali conseguenti).

Commerciale

Ogni professionista operante in MIDA SB SPA può svolgere il ruolo di **Account manager** con i seguenti scopi:

- consolidare le relazioni commerciali con i clienti acquisiti (user);
- ampliare la gamma dei servizi da loro acquistati;
- ricercare e acquisire nuovi clienti (prospect).

Il ruolo di Account manager può essere svolto in collaborazione con altri Account, in particolare per meglio presidiare il livello di servizio su clienti complessi per dimensione o per tipologia di business.

L'Account manager è responsabile dell'individuazione delle opportunità e della stesura delle proposte, in collaborazione con professionisti esperti delle tematiche oggetto di proposta.

Operativa

I consulenti MIDA SB SPA, soci, dipendenti o a contratto, possono svolgere diversi compiti a seconda delle personali competenze e dell'esperienza acquisita in diversi progetti e con diversi clienti.

Project manager

Scopi e compiti:

- analizzare la proposta di progetto approvata dal cliente;
- individuare e indicare risorse, tempi e metodologie di dettaglio per il progetto;
- predisporre programmi dettagliati con responsabilità assegnate a specifiche persone;
- attivare risorse con particolare attenzione a chi entra solo parzialmente nel progetto;
- predisporre un sistema di gestione e controllo delle attività;

- controllare l'avanzamento e restituire a ogni risorsa impegnata precisi feedback sullo stesso;
- mantenere contatti con l'account manager;
- mantenere contatti con gli altri stakeholder interessati;
- raccogliere puntuali feedback di fine progetto dall'interlocutore del cliente.

Consultant

Scopi e compiti:

- creare una relazione di fiducia con il cliente;
- diagnosticare con il cliente la situazione e/o il problema;
- sviluppare interventi di miglioramento, basati sulla capacità del cliente stesso di apprendere e di realizzare in autonomia;
- creare valore e promuovere cambiamenti;
- fornire consigli o soluzioni;
- intraprendere azioni e produrre servizi (deliverable).

Coach

Scopi e compiti:

- facilitare la scoperta, la chiarezza e l'allineamento degli obiettivi che il cliente desidera ottenere e stimolare il loro raggiungimento;
- fare in modo che le soluzioni e le strategie emergano dal cliente stesso, in piena autonomia e responsabilità;
- costruire, con individui e team, trasformazioni rilevanti e durature, che impattino sul miglioramento della performance e del wellbeing;
- mettere i coachee nella condizione di ampliare il proprio mindset, di allenare nuove connessioni e di agire nuovi comportamenti, così da favorire un salto di qualità nella loro identità.

Trainer

Scopi e compiti:

- rendere significativo, semplice, veloce ed efficace il processo di sviluppo di nuove competenze e meta-competenze di persone e di team, attraverso:
 - ✓ l'analisi dei loro fabbisogni formativi,

- ✓ la progettazione e la realizzazione di esperienze di apprendimento impattanti,
- ✓ l'accompagnamento dei processi di adozione di comportamenti efficaci nella pratica quotidiana,
- ✓ la valutazione dei risultati ottenuti;
- disegnare e facilitare esperienze di apprendimento e di empowerment, in grado di generare flourishing nella persona e risultati tangibili nel business.

Ricerca e sviluppo

Booster

Alcuni consulenti e specialisti operanti in MIDA SB SPA possono svolgere stabilmente il ruolo di **Booster** con i seguenti scopi:

- potenziare la capacità commerciale degli account su specifici temi;
- contaminare il know-how esistente anche attraverso attività di benchmarking;
- generare innovazioni di valore;
- sviluppare il network di riferimento (università, centri di ricerca, fornitori specialisti, ecc.).

Tribe

Ogni consulente operante in MIDA SB SPA può inoltre collaborare all'attività di gruppi di ricerca chiamati **Tribe**.

La mission della tribe è:

- sistematizzare il know how presente nell'organizzazione;
- strutturarlo in materiali e strumenti che ne favoriscano la fruizione;
- innovarlo e farlo evolvere in linea con le linee guida strategiche e in integrazione con gli altri know how disponibili;
- differenziarlo rispetto alla concorrenza (trasformandolo in un vantaggio competitivo);
- diffonderlo costantemente all'interno;
- renderlo visibile e attraente all'esterno;
- trasformarlo in progetti per i clienti e in opportunità di business per MIDA SB SPA.

Sistemi di gestione

Responsabile dei sistemi di gestione

Sovrintende e controlla le attività attinenti a:

Sistema di gestione della Qualità - SGQ

- gestione del manuale Qualità, delle Procedure Generali e della documentazione inerente il SGQ di MIDA SB SPA;
- determinazione delle modalità di misurazione e valutazione della soddisfazione dei clienti;
- audit interni sui processi di gestione dei progetti, dei clienti e dei fornitori;
- pianificazione, preparazione e gestione per MIDA di audit esterni e verifiche ispettive del SGQ;
- gestione delle attività riguardanti le azioni correttive, per risolvere non conformità ed evitare la loro reiterazione.

Sistema di gestione Privacy - GDPR

- gestione dei processi atti a garantire il rispetto della normativa GDPR;
- analisi di specifiche esigenze progettuali che richiedono valutazione di nuove o diverse procedure;
- preparazione e gestione, in collaborazione con l'Office manager, degli audit del DPO (Data Protection Officer).

Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro - SGSL

- gestione dei processi di rispetto e adeguamento alle norme del Testo unico

Sistema di gestione 231 - MOCG

- gestione

Gestione della politica ambientale - GPA

- definizione e miglioramento della politica ambientale di MIDA SB SPA

Responsabile di impatto

Le attività previste:

- adozione di uno standard di valutazione efficace per la valutazione degli impatti generati dalle attività di MIDA SB SPA;
- analisi delle esigenze e aspettative degli stakeholder;
- individuazione degli obiettivi funzionali al raggiungimento del beneficio comune, da sottoporre ad approvazione agli amministratori;
- definizione delle risorse necessarie, tempi e modalità per il raggiungimento degli obiettivi;
- coordinamento dell'attuazione delle attività funzionali al perseguimento del BC (beneficio comune);
- mappatura delle competenze utili all'espletamento dei ruoli organizzativi più strettamente legati al perseguimento del BC;
- supporto agli amministratori nel monitoraggio delle azioni definite per il raggiungimento del BC e successiva valutazione periodica degli impatti generati al fine di analizzare il reale livello di perseguimento del BC;
- supporto agli amministratori nella predisposizione della relazione annuale in cui sia data evidenza delle attività realizzate per il perseguimento del BC e nella definizione delle modalità più opportune a darne pubblicità.

Centro servizi

Coordinato da un Office manager.

- **Office manager** - su delega del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dirige e coordina i seguenti settori e procedure dell'attività aziendale:
 - ✓ attuazione delle misure di sicurezza concernenti la sede operativa, anche in conformità alle prescrizioni eventualmente dettate dal medico competente;
 - ✓ attuazione delle direttive del Managing partner responsabile delle Risorse umane relativamente a forma e contenuto dei contratti con fornitori e collaboratori; predisposizione degli stessi per la sottoscrizione;
 - ✓ attuazione delle prescrizioni fornite dal DPO in materia di Privacy;
 - ✓ supervisione delle attività di amministrazione, segreteria, IT.

- **Amministrazione** - su autorizzazione e sotto il controllo operativo dell'Office Manager, svolge tutte le attività di amministrazione aziendale (riscontro fatture attive e passive, pagamenti e incassi, gestione buste paga affidate all'esterno, gestione rapporti con fornitori e consulenti esterni, etc.).
- **Segreteria** - su autorizzazione e sotto il controllo operativo dell'Office Manager, si occupa delle attività operative di segreteria quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, contatti con la clientela, riscontro alle richieste informative di quest'ultima, predisposizione del materiale didattico per i corsi, riscontro a richieste di carattere organizzativo formulate da consulenti e clienti, organizzazione di eventi interni.
- **IT** - su autorizzazione e sotto il controllo operativo dell'Office Manager, garantisce il dimensionamento e il funzionamento dei sistemi informativi aziendali interni, del sito, e offre ai consulenti un supporto per la corretta gestione della dotazione informatica (computer, smartphone, connessione internet).

3.4 Gli strumenti di Governance quali elementi costitutivi generali del Modello

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati definiti come elementi generali costitutivi del presente Modello i seguenti strumenti di governance.

✓ ***Organigramma generale e sistema organizzativo aziendale***

Al fine di rendere immediatamente evidenti i ruoli e le responsabilità nell'ambito del processo decisionale, è stato predisposto un organigramma generale recante il prospetto della struttura del sistema organizzativo di MIDA SB SPA, con indicazione dei rapporti gerarchici, delle funzioni delle aree di attività e degli aspetti maggiormente rilevanti all'interno delle stesse.

✓ ***Manuale delle procedure***

È costituito dall'insieme dei processi organizzativi e dall'indicazione degli attori che definiscono il quadro delle modalità operative interne concernenti:

- Procedure nell'ambito del Sistema della Qualità,
- Gestione delle risorse,
- Analisi del contesto e delle aspettative delle parti interessate e azioni conseguenti,
- Gestione dei documenti e dei dati,
- Generazione dell'offerta,
- Progettazione di interventi formativi,

- Progettazione e sviluppo di interventi di consulenza,
- Realizzazione dei progetti formativi,
- Analisi dei dati e misurazioni,
- Audit interni,
- Gestione del prodotto/servizio non conforme,
- Azioni correttive,
- Manuale informativo.

✓ *Ordini di Servizio di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Rappresentano le istruzioni e le indicazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione, concernenti particolari e/o temporanee responsabilità e compiti attinenti l'ordinamento e il funzionamento degli uffici in relazione ad esigenze dell'organizzazione dell'attività.

✓ *Sistema di procure e deleghe di poteri*

La Società ha adottato un sistema di procure e deleghe volto ad attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito a specifiche attività gestorie aziendali, anche in funzione del presente Modello. Il Consiglio di Amministrazione di MIDA SB SPA è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Le procure possono essere inoltre rilasciate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o da altro soggetto a ciò specificatamente autorizzato.

Il livello di autonomia ed il potere di rappresentanza assegnati ai vari titolari di deleghe e procure risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in MIDA SB SPA è coerente con il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario, al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

Le deleghe e le procure possono essere formalizzate attraverso atti notarili e registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuna delega o conferimento di poteri di firma indica e precisa:

- il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega o procura;
- il soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita, nonché il rapporto tra le deleghe e le procure conferite rispetto alla posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- l'oggetto delle attività delegate, correlate alle competenze e funzioni del soggetto delegato.

✓ *Codice Etico*

È stato approvato e adottato un Codice Etico che si propone di illustrare e confermare l'obbligatorietà dei principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti, delle modalità operative e della gestione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti dei soggetti terzi.

MIDA SB SPA si è impegnata da sempre per garantire una adeguata formazione del personale dipendente e di tutti i collaboratori, caratterizzata dalla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

Il Codice Etico si pone l'obiettivo di ribadire e formalizzare in maniera esaustiva l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria ed esplicita i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Sono destinatari dei precetti:

- gli amministratori,
- i sindaci,
- i revisori ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società,
- il personale dipendente, inclusi i dirigenti,
- i soggetti esterni alla società che operino, direttamente o indirettamente, per MIDA SB SPA quali, ad esempio, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico che ne è parte, vincolanti per tutti loro ed applicabili anche alle attività svolte dalla Società all'estero.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholder*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando, anche, un approccio etico al mercato.

✓ ***Sistema disciplinare e sanzionatorio***

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, MIDA SB SPA ha predisposto ed introdotto un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello e dei Protocolli nello stesso previsti.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO MIDA SB SPA

4.1 Le finalità del Modello MIDA SB SPA

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo MIDA SB SPA si pone l'obiettivo di realizzare e gestire diligentemente un sistema di controllo delle attività attraverso le quali potrebbero essere commessi, o tentati, alcuni dei reati previsti dal Decreto 231 (attività sensibili), nonché di quelle attività che potrebbero favorire o supportare la commissione dei predetti reati (processi strumentali).

Il Modello MIDA SB SPA rappresenta inoltre lo strumento di sensibilizzazione ed informazione per i Soggetti Apicali, per i Soggetti Sottoposti e per tutti gli altri soggetti interessati, cumulativamente indicati come i Destinatari.

Le finalità attuative del presente Modello possono quindi essere così rappresentate:

- mappatura delle aree a rischio e delle attività aziendali sensibili;
- osservanza del principio della separazione delle funzioni;
- predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia quale obiettivo, attraverso l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, la prevenzione del rischio di commissione dei Reati presupposto;
- predisposizione di un sistema di monitoraggio e costante verifica delle attività a rischio, adeguatamente documentata, che consenta la prevenzione ovvero l'immediata attivazione di idonee iniziative atte ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- sviluppo e consolidamento della consapevolezza, nei Destinatari che agiscono per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, di non dover incorrere in illeciti in quanto passibili di rilevanti conseguenze non solo per i Destinatari stessi, ma anche per la Società;
- promozione di una costante sensibilizzazione a favore di tutti i Destinatari per l'osservanza delle norme interne e delle leggi in quanto coerenti con i principi etico-sociali, indipendentemente dalla contrarietà a disposizioni di legge cogenti;
- diffusione ad ogni livello aziendale e presso tutti i Destinatari della conoscenza delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza, monitoraggio e segnalazione in ordine all'effettivo, efficace e corretto funzionamento del Modello;
- aggiornamento periodico del Modello.

4.2 I contenuti del Modello MIDA SB SPA

Il presente Modello è strutturato attraverso le seguenti componenti:

Parte Generale

- rappresenta il contenuto e le prescrizioni del Decreto 231, le caratteristiche previste dalla normativa per l'effettività e l'efficacia del Modello 231, la descrizione dei criteri adottati per la sua elaborazione.

Parti Speciali

- individuano i rischi Reato presupposto maggiormente critici per l'azienda;
 - descrivono le aree aziendali a rischio Reato presupposto, le attività sensibili e i processi strumentali, valutandone i livelli di rischio attraverso:

- ✓ **documento di Analisi dei Rischi** - fornisce la valutazione del livello di rischio specifico in riferimento alle numerose categorie di reati previste dal Decreto 231 e consente di individuare, tra le classi dei Reati presupposto, quelle maggiormente rischiose per MIDA SB SPA e per le quali deve essere conseguentemente attuato un costante monitoraggio;
- ✓ **Parte speciale I** - è costituita dalla mappatura e dalla valutazione delle attività sensibili con riferimento ai Reati presupposto, fornendo la rilevazione delle Aree aziendali a rischio e la loro individuazione in riferimento alle categorie più rilevanti emerse nel Documento di Analisi dei rischi. Per ciascuna Area sono individuate:
 - le attività sensibili, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il maggior rischio di commissione dei reati;

- le direzioni e i ruoli aziendali maggiormente coinvolti;
- le opportune azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio.
- ✓ **Parte speciale II** - è costituita dalla mappatura e dalla valutazione del rischio all'interno dei processi strumentali, fornendo una rilevazione di quelle attività che possono favorire e supportare la commissione di reati nelle Aree a Rischio.

Codice Etico

- racchiude l'insieme delle prescrizioni di MIDA SB SPA recanti:

- ✓ i valori, i principi, le politiche aziendali;
- ✓ le regole di comportamento.

Sistema Sanzionatorio - è costituito dall'insieme delle sanzioni applicabili nell'eventualità che i Destinatari omettano di rispettare il Codice Etico e/o i protocolli specifici di loro competenza.

Parti comuni e accessorie - sono costituite dall'insieme dei protocolli (procedure, istruzioni operative, controlli informatici) che regolamentano le attività, assegnano le responsabilità e contribuiscono a contrastare l'eventualità che vengano commessi Reati presupposto.

Un significativo numero di Protocolli è stato implementato a livello di Sistema di Gestione per la Qualità prima dell'avvio del Modello 231 e, quindi, senza la finalità di contrasto al rischio Reato presupposto. Conseguentemente, MIDA SB SPA si è orientata sia a sviluppare nuovi protocolli che ad intervenire su quelli già esistenti con gli opportuni aggiornamenti ed integrazioni.

4.3 I Protocolli MIDA SB SPA

I predetti protocolli possono individuarsi tra:

- il modello di organizzazione aziendale esplicitato principalmente da:
 - ✓ Legale rappresentante o Organismo di Vigilanza;
 - ✓ Ruoli e funzioni dell'organigramma aziendale;
 - ✓ Procure e Deleghe.
- Le normative aziendali, tra le quali in particolare:
 - ✓ Regolamento interno;
 - ✓ Comunicazioni interne;
 - ✓ Procedure operative, istruzioni, modulistica, ecc. (Sistema Qualità UNI EN ISO9001:2008);

- ✓ Procedure e controlli informatici.
- I sistemi, i modelli, i piani, report gestionali e operativi, tra cui in particolare:
 - ✓ Piani di formazione;
 - ✓ Sistema di gestione della sicurezza lavoro;
 - ✓ Sistema di gestione della sicurezza dei dati e delle informazioni;
 - ✓ Contrattualistica;
 - ✓ Bilancio d'esercizio;
 - ✓ Audit interni;
 - ✓ Audit periodici effettuati dall'Ente di Certificazione.

I Protocolli sono stati considerati ai fini della valutazione dei rischi per le tipologie di Reato presupposto contemplate nel presente Modello e sono stati inseriti nel Documento di Analisi dei rischi.

In particolare, i Protocolli sono stati raffrontati con le attività sensibili nella Parte Speciale I e con i processi strumentali nella Parte speciale II, con indicazione delle procedure attualmente applicate che risultano già funzionali al contenimento del rischio Reato presupposto.

Con riferimento al loro livello di adeguatezza, intesa quale capacità di contrasto ai Reati presupposto, è stato pertanto valutato l'attuale livello di rischio Reato presente nella struttura organizzativa di MIDA SB SPA.

4.4 Le modalità di approntamento del Modello MIDA SB SPA

La predisposizione del presente Modello si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- ✓ all'esito di un esame preliminare del contesto aziendale e delle attività effettivamente svolte, realizzato attraverso una serie di interviste ai soggetti informati su strutture e attività della società, sono state individuate le aree di attività a rischio;
- ✓ all'interno delle aree sopra citate, sono stati individuati i processi aziendali a rischio;
- ✓ è stato analizzato il sistema di controllo preventivo preesistente, costituito da procedure e protocolli;
- ✓ conseguentemente è stata effettuata una valutazione dei rischi residui, all'esito della quale si è raggiunta la constatazione della accettabilità del rischio nei casi in cui il sistema di controllo è

risultato adeguato, ovvero della inaccettabilità del rischio per le carenze del sistema vigente, con necessità di adeguamento del sistema di controllo preventivo attraverso l'implementazione dei protocolli esistenti ovvero l'introduzione di nuovi protocolli.

4.5 Il principio dell'accettabilità del rischio

Nell'elaborazione del Modello, risulta imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal Decreto 231, la soglia limitativa della quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da adottare al fine di impedire la commissione del Reato presupposto. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto 231, la soglia di accettabilità del rischio è rappresentata dall'efficace introduzione e implementazione di un adeguato sistema preventivo, tale da escludere la responsabilità dell'Ente nell'acclarata circostanza dell'elusione fraudolenta del Modello e del sistema di controllo da parte dei soggetti agenti *contra legem*.

4.6 La mappatura delle aree sensibili e la valutazione dei rischi

L'analisi preliminare del contesto aziendale, finalizzata a individuare le aree e i processi a rischio di Reato presupposto, è stata effettuata considerando e valutando i seguenti elementi:

- struttura organizzativa e societaria;
- fornitura di beni e servizi nei confronti della P.A.;
- rapporti con le Autorità amministrative, sanitarie e previdenziali;
- Soggetti Apicali - Soggetti Sottoposti - Terzi Destinatari legati all'impresa da rapporti di collaborazione esterna - Dipendenti-altri soggetti.

La predetta analisi ha condotto all'esclusione di una serie di Reati presupposto previsti dal Decreto 231 in quanto non verosimili o non applicabili:

- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis),
- Reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater),
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater),
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies),

- Reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale per ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. *25-octies*),
- Delitti contro l'industria e il commercio,
- Reati di intralcio alla giustizia,
- Reati ambientali.

Sono stati invece presi in considerazione i seguenti reati per una analisi più approfondita:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati di criminalità informatica (art. *24-bis*);
- Reati in materia societaria (art. *25-ter*);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. *25-septies*);
- Reati transnazionali (art. 3 e 10, legge 146/06) con riferimento all'art. 377bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) e all'art. 378 c.p. (favoreggiamento personale);
- Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dalla disposizione di cui all'art. *25-duodecies*;
- Reati tributari (Art. *25-quinquiesdecies*)

Identificate quali aree e processi aziendali potessero essere coinvolti, si è proceduto ad analizzare le possibili modalità attuative dei Reati considerati. Questa attività è stata svolta sia attraverso confronti con i soggetti chiave che nell'ambito della struttura aziendale sono coinvolti nelle aree/processi individuati (Direzioni di Competenza e Responsabili di Funzione) sia attraverso l'analisi della documentazione disponibile (principali procedure in essere, organigrammi, disposizioni organizzative, comunicazioni ufficiali etc.).

4.7 Le attività sensibili

Le attività sensibili sono quelle caratterizzate da condizioni di esercizio tali da rappresentare la possibilità di commissione di uno o più dei Reato presupposto tra quelli individuati a rischio commissione.

A seguito dell'analisi preventiva effettuata, sono state individuate le seguenti attività sensibili:

- Erogazione dei servizi;
- Rapporti con la P.A.;
- Gestione Amministrativa, Contabile, Bilancio;
- Gestione Imposte, tasse e contributi;
- Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Per ogni attività sensibile, le interviste ai Responsabili aziendali hanno consentito di:

- ✓ denominare e descrivere l'area a rischio reato;
- ✓ individuare le specifiche attività dell'area sensibile;
- ✓ individuare i reati ipotizzabili di commissione all'interno dell'area;
- ✓ valutare l'entità del rischio potenziale;
- ✓ individuare le funzioni ed i ruoli aziendali coinvolti;
- ✓ rilevare i principali protocolli di controlli e monitoraggi in essere;
- ✓ definire la normativa applicabile;
- ✓ valutare l'entità del rischio residuo, ovvero tenendo conto dei controlli;
- ✓ definire, nel caso di necessità, le azioni intraprese ad ulteriore contenimento del rischio.

Le interviste ai responsabili aziendali hanno evidenziato e rilevato le modalità operative e gestionali esistenti, consentendo la valutazione in ordine alla congruità o meno dei protocolli aziendali in essere esistenti, nonché del loro livello di diffusione e conoscenza. Gli esiti hanno condotto ad una descrizione sintetica dei controlli esistenti e delle valutazioni di rischio, con indicazione degli interventi necessari per prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati.

4.8 La mappatura e valutazione del rischio dei Processi Strumentali

MIDA SB SPA ha individuato i processi interni nel cui ambito potrebbero crearsi strumenti, ovvero configurarsi le condizioni o i mezzi per la commissione dei reati di cui al Decreto 231.

Per i processi strumentali considerati a maggiore rischio, MIDA SB SPA ha provveduto a svolgere un'analisi dettagliata dei protocolli vigenti per porre a confronto il sistema dei controlli rispetto ai requisiti espressi o desumibili dal Decreto 231.

I processi strumentali individuati e valutati sono rappresentati dal:

- ✓ ciclo attivo, costituito dalla vendita dei servizi e dalla contabilità clienti;
- ✓ ciclo passivo, costituito dall'acquisto di beni e servizi e dalla contabilità fornitori;

- ✓ selezione, assunzione, retribuzione, mobilità del personale;
- ✓ gestione delle note spese;
- ✓ gestione donazioni, liberalità e omaggi;
- ✓ tesoreria e gestione movimenti finanziari;
- ✓ gestione sistemi informativi.

Così come per le attività sensibili, per ogni processo strumentale, è stata effettuata, attraverso interviste ai Responsabili aziendali, un'analisi specifica per rilevare le modalità operative e gestionali esistenti e valutare la congruità o meno delle prassi aziendali in essere, nonché del loro livello di diffusione e conoscenza.

Conseguentemente è stato predisposto un documento contenente la descrizione sintetica dei controlli esistenti e le valutazioni di rischio, con indicazione delle necessarie azioni intraprese per prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le disposizioni del Decreto 231, articoli 6 e 7, nonché le indicazioni contenute nella Relazione al Decreto stesso, illustrano le caratteristiche e i requisiti dell'Organo di Vigilanza affinché venga assicurata una effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali;
- continuità d'azione.

A) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza, secondo quanto previsto dalle linee guida di Confindustria, richiedono:

- ✓ l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile";
- ✓ la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;

✓ l'assenza in capo all'Organismo di Vigilanza di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Tale ultimo requisito è fondamentale affinché l'Organo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

B) Professionalità nell'espletamento dei compiti istituzionali

L'Organo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Si tratta in particolare di competenze:

- di carattere ispettivo, al fine di accertare le ragioni e le modalità con le quali si sia potuto verificare un Reato presupposto, nonché l'autore dello stesso;
- di carattere consulenziale, al fine di adottar, al momento della ideazione del Modello e delle successive modifiche, le misure maggiormente idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei Reati presupposto, e, inoltre, per verificare costantemente la coerenza dei comportamenti correnti rispetto ai dettami codificati;
- di carattere giuridico.

In generale, poi, i componenti devono essere in possesso di conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile, funzionale alla prevenzione, alla scoperta e all'individuazione delle cause delle eventuali violazioni commesse.

C) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- o svolgere in modo continuativo tutte le attività necessarie per il monitoraggio e la vigilanza del Modello, attivando gli opportuni e necessari poteri di indagine;
- o rappresentare un Organismo di riferimento della società, al fine di garantire la necessaria continuità e costanza nella sua attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, è altresì necessario che, oltre alle competenze professionali, i componenti posseggano requisiti soggettivi formali che garantiscano senza alcun dubbio l'autonomia e l'indipendenza quali, a titolo esemplificativo, l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela sia con gli Organi sociali che con i vertici societari.

5.1 Le funzioni, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

Funzioni

Il Decreto 231 e le Linee Guida di Confindustria indicano le funzioni di competenza dell'Organismo di Vigilanza, che possono così riassumersi:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello con specifico riferimento alle diverse tipologie dei Reati presupposto presi in considerazione;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello, nonché la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure e i controlli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando ove necessario al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - ✓ significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ✓ significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività,
 - ✓ modifiche normative.
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Compiti

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'Organo di Vigilanza i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio Reato presupposto e l'adeguatezza dei meccanismi di controllo al fine di adeguarli ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dai flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni. A tal fine, i Destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di vigilanza le eventuali situazioni in grado di esporre la società al rischio reato. Le relative comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e ricevute dall'Organismo di Vigilanza presso l'apposito indirizzo di posta elettronica da quest'ultimo attivato;

- verificare che le attività individuate dal Modello a fini preventivi per le diverse tipologie di Reati presupposto vengano effettivamente poste in essere ed eventualmente implementate qualora necessario, proponendo, in caso contrario, azioni correttive e/o integrative;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio Reato presupposto, coerentemente con il piano di attività previamente stabilito;
- condurre le indagini interne per l'accertamento delle presunte violazioni del Modello, oggetto di specifiche segnalazioni ovvero emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società, segnalando gli opportuni provvedimenti da adottare;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di sua competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti in ordine all'osservanza del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse al medesimo Organismo di Vigilanza;
- curare e mantenere il rapporto con Enti e soggetti incaricati dell'attività ispettiva nell'eventualità di controlli, indagini e richieste di informazioni da parte delle autorità competenti finalizzate a verificare la rispondenza del modello alle previsioni del Decreto 231;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività che preveda:
 - ✓ la calendarizzazione delle attività;
 - ✓ la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
 - ✓ l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
 - ✓ la verbalizzazione delle riunioni;
 - ✓ la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto 231, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione del personale interno e/o dei collaboratori esterni sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e per la sensibilizzazione all'osservanza di principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Poteri

Le funzioni e i compiti dell'Organismo di vigilanza possono essere attuati in virtù dei seguenti poteri:

- accedere liberamente presso qualsiasi dipartimento aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, sia con riferimento ai rapporti contrattuali che a quelli d'uso instaurati con soggetti terzi;
- richiedere informazioni a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla società, qualunque sia il loro ruolo e la loro funzione;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli Organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema sanzionatorio adottato;
- in caso di controllo, indagini e richieste di informazioni da parte di Autorità competenti, finalizzate alla verifica della rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto 231, determinare gli incombenti a cura e a carico della società per fornire adeguato supporto informativo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure, con attribuzione di specifici poteri di spesa.

5.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dall'incarico di componente da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia all'incarico di componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopravvenienza di una delle cause di decadenza.

La revoca dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- si verifichi una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio dei Sindaci.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.3 I casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organo di Vigilanza:

- ✓ l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto ovvero ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ✓ l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri degli Organi Sociali o con i soggetti esterni incaricati della revisione.

Qualora nel corso dell'incarico dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.4 Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del Modello attraverso apposite segnalazioni da parte degli Organi societari, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, con specifico riferimento ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della società ai sensi del Decreto 231.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere rappresentati da informazioni di carattere generale e da informazioni specifiche obbligatorie.

Per quanto concerne le informazioni di carattere generale:

- gli Organi societari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, sia dei Reati presupposto che di pratiche in contrasto con le procedure e le norme di comportamento emanate;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare direttamente all'Organismo di vigilanza le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati presupposto, nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;

In merito alle informazioni specifiche obbligatorie, l'Organismo di Vigilanza è destinatario delle informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la società, i componenti degli Organi sociali, i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, ovvero anche qualora avviate nei confronti di ignoti;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri Organi, ovvero dai responsabili di altre funzioni aziendali, 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 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione ad ogni livello aziendale del Modello;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti, nonché ad eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei Dipendenti), ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- le commissioni di inchiesta o le relazioni / comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- ogni eventuale mutamento organizzativo;
- ogni eventuale mutamento nelle aree a rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le operazioni maggiormente significative svolte nell'ambito delle aree a rischio Reato;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione del sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Decreto 231;
- le eventuali comunicazioni del Collegio dei Sindaci in merito a circostanze che possano rappresentare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci;
- ogni e qualsiasi informazione che risulti comunque rilevante per una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Tutte le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e conseguentemente, al fine di garantire la riservatezza e favorire il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, MIDA SB SPA adotterà un canale informativo dedicato.

L'Organismo di Vigilanza valuterà preventivamente la fondatezza di quanto segnalato, tutelando comunque i diritti della società e dei singoli interessati, evitando ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà assumere informazioni dall'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto le ragioni dell'eventuale decisione di non procedere con l'applicazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, secondo la periodicità indicata nello specifico Regolamento, i risultati dell'attività svolta.

5.5 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto nei confronti del Consiglio di Amministrazione a:

- ✓ comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione stesso;
- ✓ comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma, unitamente alle eventuali modifiche apportate;
- ✓ comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- ✓ relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'attività periodica di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere effettuata anche al Collegio dei Sindaci.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dai predetti Organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche; le risultanze degli incontri dovranno essere verbalizzate e la copia dei verbali sarà custodita sia dall'Organismo di Vigilanza che dagli Organi specificatamente coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre:

- ✓ comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale ipotesi sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle predette attività, nonché successivamente il risultato di tale implementazione;
- ✓ segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci comportamenti e/o azioni non in linea con il Modello, al fine di:
 - acquisire dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio dei Sindaci tutti gli elementi utili per le eventuali comunicazioni da inoltrare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - fornire indicazioni per la eliminazione delle carenze, con l'obiettivo di scongiurare la reiterazione delle circostanze.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio dei Sindaci qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5.6 La diffusione del Modello

L'Organismo di Vigilanza deve promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello; a tal fine, coopera alla predisposizione della necessaria documentazione.

Le attività di formazione vengono effettuate con gradi di approfondimento e modalità specifiche rispetto alla tipologia dei soggetti destinatari del Modello.

In particolare, la formazione nei confronti dei soggetti con funzioni di rappresentanza avviene attraverso lo svolgimento periodico di seminari di aggiornamento.

Sempre ai fini di un'adeguata attività di formazione, MIDA SB SPA provvede a curare la diffusione del Modello, collaborando a tal fine con l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne la comunicazione, MIDA SB SPA fornisce a consulenti, fornitori, partners commerciali e a terzi adeguate informative sul Codice Etico e sulle politiche adottate ai fini dell'applicazione del Modello.

5.7 L'Organismo di Vigilanza di MIDA SB SPA

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di nominare l'Organismo di Vigilanza con successiva delibera, da adottare entro il dicembre 2023, a seguito della valutazione dei profili professionali maggiormente aderenti alle esigenze di tutela e controllo connesse alle attività di MIDA SB SPA.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Premessa

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle norme comportamentali recate dal Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali in capo ai Destinatari.

Le eventuali violazioni, in quanto lesive del rapporto fiduciario instaurato con MIDA SB SPA, possono condurre all'esperimento di azioni disciplinari e/o legali nei confronti dei responsabili.

Nei casi più gravi, se commessi da un dipendente, gli illeciti possono comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, mentre se posti in essere da un soggetto terzo all'interruzione del rapporto contrattuale.

È pertanto necessario che ciascun Destinatario abbia contezza e sia aggiornato sulle norme comportamentali contenute nel Codice Etico, sulle prescrizioni del Modello e sulla normativa di riferimento che regola l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

6.2 I presupposti del procedimento disciplinare

La distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie risulta rilevante ai fini dell'applicazione della relativa procedura di accertamento delle violazioni.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento. Per le altre categorie di soggetti, legati alla Società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero nel caso di azioni di responsabilità a capo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, direttamente dagli altri Consiglieri.

È previsto, in ogni caso, il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

6.3 La finalità e la funzione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio deve ritenersi parte integrante del Modello 231, *“idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, con la finalità quindi di assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello medesimo e nel Codice Etico.

L'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231 richiede l'adozione di un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, in rapporto di complementarità e non di alternatività rispetto ai sistemi disciplinari stabiliti dai CCNL vigenti e applicabili alle diverse categorie di dipendenti.

Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio MIDA SB SPA viene adottato con delibera contestuale a quella di approvazione della Parte Generale e del Codice Etico.

La funzione delle sanzioni, caratterizzate sia dalla proporzionalità rispetto alla violazione perpetrata che dall'effetto deterrente, è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza, rappresentando un requisito essenziale del Modello 231 ai fini dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del Sistema Sanzionatorio e l'irrogazione di sanzioni disciplinari prescindono dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nell'ipotesi in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto 231.

Il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare di MIDA SB SPA è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari, nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente documento integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

6.4 I principi del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

Il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare MIDA SB SPA è stato elaborato tenendo in debita considerazione alcuni principi fondamentali affinché possa corrispondere ai requisiti richiesti dalla normativa:

- **Principio di Legalità:** come sopra rammentato, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231 prevede che il Modello introduca ed adotti un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

Tale previsione non può prescindere dal rispetto del Principio di Legalità, che deve essere attuato attraverso la preventiva predisposizione delle regole di condotta e delle procedure del Modello, unitamente alla indicazione specifica delle ipotesi disciplinari e delle relative sanzioni.

Il Principio di Legalità risponde pertanto al canone della certezza, da parte dei Destinatari, in ordine alle conseguenze delle eventuali violazioni.

- **Principio di Complementarietà:** il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare MIDA SB SPA rappresenta una parte integrante del Modello, complementare al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti.

- **Principio di Pubblicità:** una puntuale e adeguata pubblicità rappresenta un indefettibile corollario del Principio di Legalità ed è resa possibile sia dalla pubblicazione del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare in luoghi di grande visibilità e accessibilità a tutti i lavoratori (in ossequio all'art. 7, comma 1, dello Statuto dei lavoratori) che con la consegna personalizzata a mani o via e-mail. Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento; in particolare sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, di concerto con i vertici della Società, provvedere alla individuazione delle più opportune modalità di comunicazione.

Tutti coloro che desiderano ricevere copia cartacea del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare possono richiederla all'Organismo di Vigilanza.

- **Principio di Gradualità e Proporzionalità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e trovano applicazione secondo il Principio di Gradualità e Proporzionalità rispetto alla gravità dell'infrazione; la valutazione in ordine a quest'ultima circostanza viene effettuata tenendo conto di tutte le possibili circostanze, sia oggettive che soggettive, che possano aver determinato la condotta contestata. L'applicazione del presente Principio deve tenere in considerazione, inoltre, il grado di intensità della lesione del bene aziendale verso il quale è stata predisposta la tutela.
- **Principio di Tipicità:** conformemente al Principio di Legalità e quale conseguenza della sua applicazione, la condotta contestata deve essere espressamente prevista. Inoltre deve esserci puntuale corrispondenza tra quest'ultima e la violazione che giustifica l'applicazione della sanzione disciplinare.
- **Principio del Contraddittorio:** il rispetto del presente Principio è preliminarmente garantito dall'applicazione del Principio di Pubblicità del Modello, del Codice Etico e del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare. Nel momento della contestazione, il Principio del Contraddittorio è attuato attraverso la specifica contestazione scritta, che garantisce l'immediatezza e la non modificabilità degli addebiti contestati, ai sensi dell'art. 7, comma 2, dello Statuto dei lavoratori.
- **Principio di Tempestività:** conformemente all'art. 7, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione avvengono entro un termine ragionevole e certo rispetto al momento dell'apertura del procedimento stesso.
- **Principio di Tassatività:** le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare MIDA SB SPA, in applicazione del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, let. e) e 7, comma 4, let. b) del Decreto 231, si applicano unicamente agli illeciti disciplinari conseguenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico in conformità alle ipotesi specificatamente previste.
- **Principio della Rilevanza del Tentativo di Violazione:** in ossequio ai presupposti di efficacia ed effettività del Modello 231, il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare MIDA SB SPA prevede la sanzionabilità anche del tentativo di condotta illecita, ovvero anche solo degli atti preliminari finalizzati alla commissione della violazione, qualora tale comportamento rappresenti un concreto pericolo rispetto all'osservanza delle regole e delle procedure adottate dal Modello 231.

6.5 Funzioni e compiti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni spettano al Consiglio di Amministrazione, mentre l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre coinvolto nella procedura.

Nell'ipotesi in cui l'informazione relativa alle presunte infrazioni del Modello 231 e del Codice Etico pervengano direttamente all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo è tenuto a segnalare tempestivamente la circostanza al Consiglio di Amministrazione.

Nessun procedimento disciplinare può essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare può essere irrogata senza che l'Organismo di Vigilanza venga in ogni caso informato e senza il preventivo parere da parte dello stesso.

6.6 I Destinatari

Il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare MIDA SB SPA trova applicazione nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei lavoratori subordinati, dei consulenti e dei collaboratori esterni, nonché dei terzi, soggetti esterni, che operano nell'interesse della società in virtù di rapporti contrattuali e per i quali sia ritenuta obbligatoria la conoscenza e il rispetto dei principi, delle regole e delle procedure del Modello 231.

Conseguentemente, il presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare è rivolto ai:

- ✓ dipendenti della Società, rappresentati dai soggetti che operano in virtù di un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica o dal livello;
- ✓ Soggetti Apicali, individuati in coloro che rappresentano la Società, ovvero che svolgono incarichi di amministrazione, anche qualora legati da un rapporto di subordinazione;
- ✓ membri del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ soggetti delegati dotati di autonomia finanziaria e funzionale;
- ✓ Organi Sociali e loro componenti;
- ✓ Organismo di Vigilanza;
- ✓ Soggetti Terzi, rappresentati da consulenti, collaboratori, stagisti, fornitori ecc. tenuti in ogni caso all'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.

6.7 L'obbligo di segnalazione da parte dei Destinatari

Le difformità e le anomalie emergenti durante lo svolgimento delle normali attività lavorative, così come ogni altro comportamento contrario a norme, regolamenti, disposizioni e prescrizioni applicabili, che configurino violazione del Codice Etico o del Modello 231, sono sempre soggette all'obbligo di segnalazione da parte di chiunque. Sono ovviamente comprese anche le violazioni di carattere penalistico.

Il mancato rispetto di tale prescrizione costituisce grave inadempimento al Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

Al fine di rendere concretamente attuabile l'obbligo di segnalazione delle violazioni riscontrate, è prevista la possibilità di comunicazione diretta all'Organismo di Vigilanza attraverso un canale informativo dedicato predisposto dalla Società.

6.8 L'obbligo di informazione da parte di MIDA SB SPA

Correlativamente all'obbligo di segnalazione da parte dei Destinatari, MIDA SB SPA, in ossequio al Principio di Pubblicità, deve consentire e garantire che tutti i Destinatari medesimi siano informati sull'esistenza e il contenuto del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

Come già illustrato, l'Organismo di Vigilanza provvederà alle relative comunicazioni.

6.9 I comportamenti sanzionabili

In applicazione del Principio di Legalità, nonché di quello di Tassatività delle sanzioni, sono stati individuati i comportamenti sanzionabili costituiti essenzialmente da:

- ✓ violazione di prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti dal Modello 231;
- ✓ violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ✓ violazione del regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei predetti comportamenti, sono state individuate tipologie specifiche di violazioni, rappresentate da:

- ✓ mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse alle aree strumentali o di supporto indicate nella Parte Speciale;
- ✓ mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato presupposto o alle attività sensibili indicate nella Parte Speciale;
- ✓ mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231, ovvero allorché si delinei il concreto pericolo di una contestazione di responsabilità della Società ai sensi del predetto Decreto;
- ✓ mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure, così come previsto dai protocolli, in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

- ✓ mancata vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare l'efficace ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
- ✓ mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello 231;
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, l'alterazione e la distruzione della documentazione prevista dai protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

6.10 Le sanzioni: proporzionalità e adeguatezza

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni devono tener conto del Principio di Gradualità e Proporzionalità rispetto alla violazione contestata.

A tal fine, devono considerarsi le seguenti circostanze ed elementi:

- ✓ la tipologia della violazione commessa;
- ✓ le modalità, i tempi e la gravità della condotta;
- ✓ il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- ✓ l'elemento soggettivo della condotta; nel caso di dolo, l'intenzionalità del comportamento, mentre nel caso di colpa il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ✓ la rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ le conseguenze in capo alla Società.

Per quanto concerne i criteri della gradualità nell'applicazione delle sanzioni, devono considerarsi i seguenti elementi:

- a) le circostanze aggravanti o le circostanze attenuanti nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita, con specifico riguardo alla professionalità del soggetto, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle situazioni di fatto nelle quali è stata perpetrata la violazione;
- b) il comportamento mantenuto immediatamente dopo la commissione della violazione, con particolare riferimento, se avvenuto, al ravvedimento operoso;
- c) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, con conseguente incremento rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

e) l'eventuale recidività del soggetto agente.

L'applicazione delle sanzioni lascia salva la possibilità per la Società di agire nei confronti di tutti i responsabili per il risarcimento di tutti i danni patiti e patenti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6.11 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Come in precedenza rilevato, il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare non sostituisce le corrispondenti norme previste dal CCNL, ma si pone l'obiettivo di sanzionare unicamente le violazioni delle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli posti in essere nei confronti della Società.

Conseguentemente, i dipendenti che violano il Modello 231 e il Codice Etico sono soggetti alle sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che disciplinano giuridicamente e a livello collettivo il rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto del Principio di Gradualità e Proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione.

Nell'ipotesi di applicazione di provvedimenti disciplinari più gravi del reclamo verbale, si deve far riferimento al procedimento disciplinare previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori; le sanzioni irrogabili al personale dipendente non differiscono pertanto da quelle espressamente previste dal citato articolo, ma afferiscono anche a fattispecie diverse e peculiari rispetto alle procedure del Modello 231, al Codice Etico e ai protocolli di comportamento.

L'effettiva irrogazione della sanzione viene applicata dopo una preventiva valutazione del caso concreto in conformità a tutti i criteri sopra indicati.

Le sanzioni si applicano nei confronti dei Dipendenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- ✓ mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio reato Decreto 231;
- ✓ mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione procedurale ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti proposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- ✓ inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ✓ inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- ✓ inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a:
 - rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - assenza di conflitto di interessi con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, nonché delle norme previste dal Codice Etico, è sanzionato con i provvedimenti disciplinari previsti dai contratti di lavoro vigenti.

In particolare, in ordine di graduale gravità, trovano applicazione i seguenti provvedimenti disciplinari:

A) **richiamo verbale**: il biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

B) **richiamo scritto**: il biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni per mancanze lievi;

C) **multa**: in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

D) **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un massimo di giorni 10;

E) **licenziamento disciplinare**: con preavviso e senza preavviso, fatte salve le altre conseguenze previste dalla legge.

A) Il richiamo verbale viene comminato al dipendente che violi in misura lieve una delle procedure interne previste dal Modello quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la mancata osservanza delle procedure prescritte, la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, il mancato svolgimento dei controlli, ovvero adottati nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

B) Il richiamo scritto viene comminato qualora il soggetto ponga in essere comportamenti sempre di lieve inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico nel caso, però, di reiterazione di inosservanze punibili con il biasimo verbale, così come per omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da propri sottoposti o da altro personale.

C) La multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del dipendente che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ si renda responsabile della violazione delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico quali l'inosservanza di procedure prescritte, l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
- ✓ nell'espletamento delle attività afferenti le aree a rischio, ponga in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, rappresentativo del rifiuto ad eseguire prescrizioni ed ordini concernenti obblighi di servizio; ugualmente allorché il comportamento sia manifestazione esplicita di abituale negligenza e/o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro; in generale, allorché il soggetto si renda responsabile per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse e non altrimenti sanzionabili.

D) Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del dipendente che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nell'espletamento delle attività afferenti le aree di rischio, ponga in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza; per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità dell'attività, con grave pregiudizio e danno a carico della Società o di terzi;
- nel caso in cui sia stato destinatario di un precedente richiamo scritto per la medesima violazione, così come nel caso in cui la violazione sia commessa da un preposto che non ha vigilato sull'osservanza delle procedure interne, consentendo così l'insorgenza di una irregolarità di gravità tale da poter, anche solo potenzialmente, determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

E) Il licenziamento disciplinare:

- **con preavviso:** si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nell'eventualità di reiterate gravi violazioni delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali e amministrativi con la P.A., nonché di reiterata e grave inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231; inoltre si applica al dipendente che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ponga in essere nell'espletamento delle attività afferenti le aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta

applicazione a carico della Società di misure previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi, regolamenti o doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano già arrecato un grave pregiudizio alla società o a terzi;

- ponga in essere un comportamento volto alla commissione di un reato presupposto.

- **senza preavviso:** si applica per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato presupposto ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta a impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del Decreto;
- gravi inadempimenti degli obblighi di legge sull'antiriciclaggio;
- mancata segnalazione dello stato di contenzioso con la Pubblica Amministrazione.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze relative all'inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche, la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Nel caso di segnalazione di una delle violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'apertura e l'avvio della

procedura di accertamento prevista dal CCNL di categoria, a seguito delle quali viene inoltrata al dipendente l'eventuale contestazione.

Qualora l'esito della procedura accerti il mancato rispetto delle prescrizioni previste, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e previo parere di quest'ultimo, determina ed irroga la sanzione nei confronti del soggetto responsabile.

6.12 Le sanzioni nei confronti degli amministratori e dei Sindaci

Qualora un membro del Consiglio di amministrazione o un Sindaco si rendano responsabili di una violazione del Modello, del Codice Etico o del regolamento dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente di tale ultimo Organismo informa senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'organo collegiale provvederà quindi ad assumere le opportune iniziative in relazione alla gravità della violazione e in conformità con i poteri allo stesso concessi dalla normativa.

Per i casi di maggior gravità, il Consiglio può proporre all'Assemblea la revoca del membro responsabile dalla carica ricoperta.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti del Consigliere può avvenire anche qualora, per negligenza e/o imperizia, non sia stato in grado di accertare ed eliminare le violazioni del Modello e del Codice Etico, nonché nel più grave caso in cui, sempre per negligenza ed imperizia, non abbia impedito la perpetrazione dei reati presupposto.

I conseguenti provvedimenti disciplinari, con gradualità determinata dalla tipologia e dalla gravità delle violazioni, sono costituite dalla:

- ✓ **diffida** formale nei confronti del Consigliere al rispetto delle prescrizioni nel caso di violazione delle procedure, così come della messa in atto di comportamenti contrari ai principi del Modello o del Codice Etico attraverso il compimento di azioni che arrechino o possano comunque arrecare danno alla Società, ovvero esponendo la stessa ad una oggettiva situazione di pericolo per l'integrità del patrimonio;
- ✓ **convocazione dell'Assemblea dei Soci** per l'adozione del provvedimento di revoca dalla carica nel caso in cui il Consigliere o l'Amministratore ponga in essere, nell'espletamento delle attività afferenti le aree a rischio, comportamenti in palese violazione delle prescrizioni e/o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, così da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Organo Amministrativo delle misure previste dal Decreto 231.

Si rammenta che, a norma dell'art. 2392 c.c., gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto i doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato rispetto della dovuta diligenza, l'Assemblea potrà decidere l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti.

6.13 Le sanzioni per soggetti terzi

Le violazioni commesse da soggetti terzi rispetto all'organico dei dipendenti possono determinare provvedimenti disciplinari distinti in ragione delle lievità o meno delle stesse sino alla risoluzione del vincolo contrattuale per inadempimento, in ossequio sia alle norme generali in materia che in applicazione delle eventuali e specifiche clausole contrattuali.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, effettua una valutazione preventiva sulla gravità della violazione perpetrata in funzione della eventuale interruzione del rapporto contrattuale e della eventuale comminazione delle sanzioni contrattualmente previste, fatto salvo il diritto all'azione di risarcimento del danno in sede giudiziaria.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e dal Codice Etico è sanzionato, in misura proporzionale e graduata rispetto alla gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari nei confronti di:

Lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di chiedere il risarcimento del danno verificatosi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni determinati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, rappresenterà parte integrante degli accordi contrattuali.

Con tale clausola i collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico e il Modello adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'essi

un analogo Codice etico e Modello e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati presupposto contemplati dal Decreto 231.

Nel caso in cui i soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società al momento dell'instaurazione del rapporto contrattuale.

La clausola potrà avere il seguente tenore letterale:

“Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti e/o atti rilevanti ai sensi degli artt. 24, 25 e ss. e 26 del D. Lgs. 231/2001, nella fase delle trattative, nonché nella stipulazione del presente contratto. Il Collaboratore/Consulente s’impegna, oltre a ciò, a rispettare il Codice etico adottato da MIDA SB SPA, nonché ad attivare proprie idonee procedure per ridurre e, ove occorrer possa, eliminare il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001”.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, la Società, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:

- a) contestare l'inadempimento al destinatario, con correlata richiesta di immediato adempimento degli obblighi contrattualmente assunti, ovvero se del caso concedendo un termine;
- b) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione di raccomandazione sino all'effettivo adempimento.

Fatta salva la disciplina di legge, in caso di violazione di tre divieti contenuti nel Codice Etico o nel Modello, la Società potrà:

- c) risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c.;
- d) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della terza violazione di raccomandazione o della violazione del divieto alla data di comunicazione della risoluzione.

Figure esterne

Nei contratti e negli accordi stipulati a titolo esemplificativo e non esaustivo con società, consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operano a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio

di commissione di un reato presupposto, consente alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del medesimo, fatto salvo il risarcimento del danno.

Conseguentemente, i provvedimenti disciplinari consistono nella:

- ✓ **diffida** al rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico, nel caso di violazioni di lieve entità;
- ✓ **risoluzione del contratto**, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello, così come di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico, determini un danno patrimoniale per la Società o esponga quest'ultima ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei suoi beni, fatta sempre salva la facoltà di agire per il risarcimento di tutti i danni patiti e patienti comprensivi di quelli determinati dall'applicazione, in sede giudiziaria, delle misure afflittive previste dal Decreto 231.

6.14 Le sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza comportano l'assunzione da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su sollecitazione del suo Presidente, degli opportuni provvedimenti, conformemente alle previsioni del presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare per la categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, che non si trovano in rapporto di dipendenza dalla Società, sono sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari della:

- ✓ **diffida** al rispetto alle previsioni, qualora il componente dell'Organismo di Vigilanza ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'Ente, esponendolo ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- ✓ **richiamo scritto**, nel caso di comportamenti che manifestino la mancata osservanza della diffida inoltrata;
- ✓ **decurtazione degli emolumenti**: qualora il componente dell'Organismo di Vigilanza, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, senza peraltro che l'evento illecito si compia; in tal caso è prevista una riduzione degli emolumenti fino al 50%;

- ✓ **revoca dall'incarico:** qualora il componente dell'Organismo di Vigilanza, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal Decreto 231.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a coloro che, essendo immuni da colpa, abbiano fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbiano provveduto a darne tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio stesso.

6.15 Decorrenza, aggiornamento e implementazione del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

Il presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere.

Qualunque aggiornamento e/o variazione e/o integrazione dovrà essere approvata da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.