

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231



## PARTE GENERALE

Revisione 0 del 01.12.23

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## INDICE

<b>Definizioni .....</b>	<b>» 6</b>
<b>I. Introduzione.....</b>	<b>» 9</b>
1.1. Il d.lgs. n. 231/2001 e la responsabilità amministrativa degli Enti.....	» 10
1.2. L'Ambito soggettivo di applicazione .....	» 15
1.3. Autori dei reati.....	» 15
1.4. La tipologia dei reati (cc.dd. reati presupposto).....	» 16
1.5. Gli elementi positivi di fattispecie.....	» 21
1.6. Elenco dei reati.....	» 22
1.7. Gli elementi negativi di fattispecie.....	» 31
1.8. Le condotte esimenti .....	» 32
1.9. Le sanzioni previste a carico della Società.....	» 34
1.10. Le misure cautelari.....	» 37
<b>II. La Miccolis S.p.A.....</b>	<b>» 38</b>
2.1. Premessa .....	» 38
2.2. La <i>Corporate Governance</i> .....	» 39
2.3. La Struttura organizzativa .....	» 40
2.4. Il sistema delle deleghe e delle procure.....	» 41
<b>III. Il Modello di Organizzazione e Gestione.....</b>	<b>» 43</b>
3.1. Le finalità del Modello .....	» 45
3.2. Le fonti del Modello .....	» 47
3.3. La struttura del Modello .....	» 49
3.3.1. L'accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio .....	» 52
3.4. L'Approvazione del Modello .....	» 52
3.5. Le Modifiche, le integrazioni e gli aggiornamenti del Modello .....	» 52
3.6. I Destinatari del Modello .....	» 53
3.7. L'Estensione del Modello alle società controllate e/o collegate.....	» 54
3.8. Gli Obblighi di conoscenza del Modello .....	» 55

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

3.9. La Formazione del personale .....	» 56
3.10. Approccio metodologico .....	» 57
3.10.1. Descrizione dell'attività .....	» 61
<b>IV. L'Organismo di Vigilanza (OdV).....</b>	<b>» 65</b>
4.1. Il disposto normativo .....	» 65
4.2. I Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	» 66
4.3. Nomina, composizione, durata in carica e compenso dell'Organismo di Vigilanza .....	» 67
4.4. Le Cause di incompatibilità e decadenza dall'ufficio .....	» 68
4.5. Le Funzioni ed i Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	» 69
4.6. I Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	» 72
4.6.1. Collaboratori interni ed esterni .....	» 73
4.7. I Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali .....	» 73
4.8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari .....	» 74
4.9. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza .....	» 75
4.10. Statuto dell'Organismo di Vigilanza.....	» 78
4.10.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza - Premessa.....	» 78
4.10.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza di Miccolis S.p.A. ....	» 80
4.10.3. Requisiti soggettivi dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	» 80
4.10.4. Modalità di nomina, durata in carica, sospensione e revoca .....	» 81
4.10.5. Modalità d'azione e di decisione dell'Organismo di Vigilanza .....	» 83
4.10.6. Autonomia finanziaria .....	» 84
4.10.7. Modalità di comunicazione dei flussi informativi verso l'OdV.....	» 85
4.10.8. Raccolta e conservazione delle informazioni .....	» 86
4.10.9. Verifiche e controlli sul modello .....	» 86
4.10.10. Modifiche e integrazioni .....	» 87
4.10.11. Programma di vigilanza .....	» 87
4.11. Rapporti Infragruppo .....	» 88
4.11.1. Prestazioni di servizio svolte a favore di Società del Gruppo .....	» 88
4.11.2. Prestazioni di servizio svolte da Società del Gruppo in favore della Società .....	» 89

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

<b>V. Il sistema sanzionatorio</b> .....	» 90
5.1. Funzione del sistema sanzionatorio .....	» 90
5.2. Il Concorso nelle violazioni .....	» 91
5.3. I Criteri di commisurazione delle sanzioni .....	» 91
5.4. L'Irrogazione sanzioni disciplinari .....	» 92
5.5. Le Misure nei confronti di Dipendenti non Dirigenti .....	» 93
5.6. Le Sanzioni applicabili ai Dipendenti Dirigenti .....	» 95
5.7. Le Sanzioni applicabili nei confronti dell'Amministratore o dei Sindaci ...»	97
5.8. Le Misure nei confronti dei consulenti e dei collaboratori esterni .....	» 97
5.9. Il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni .....	» 98
5.9.1. Il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti non Dirigenti .....	» 98
5.9.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri Soggetti Apicali .....	» 99
5.9.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, Sindaci e Revisore .....	» 101
5.9.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti terzi destinatari .....	» 102
<b>VI. Formazione e diffusione del Modello</b> .....	» 103
6.1. Formazione dei dipendenti .....	» 104
6.2. Collaboratori esterni e Partners .....	» 104
<b>VII Gruppi di imprese</b> .....	» 105

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

***INCIPIT***

Il presente Modello deve essere efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della Miccolis s.p.a.; esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività della Società e va, come tale, osservato e rispettato con scrupolo e diligenza in ogni sua parte e componente.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del presente Modello, fatte salve le ulteriori, eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali ed a queste specificatamente riferibili.

**Aree a rischio:** le aree di attività aziendale (partizioni aziendali) nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Miccolis s.p.a.

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Fornitori ed i *Partners* in generale.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Miccolis s.p.a. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**Dipendenti:** i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Miccolis s.p.a., ivi compresi i dirigenti, nonché gli stagisti, i lavoratori a contratto ed a progetto e i lavoratori somministrati.

**D.lgs. n. 231/2001 o "Decreto":** il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Enti:** società, consorzi, associazioni ecc.

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Miccolis s.p.a.

**Funzioni aziendali:** insieme delle attività aziendali raggruppate secondo un criterio di omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle.

**Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. «sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale».

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

**Linee Guida ASSTRA:** le Linee Guida adottate dalla Associazione Trasporti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, 3 co., d.lgs. n. 231/2001.

**Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, 3 co., d.lgs. n. 231/2001, aggiornate al 31 marzo 2008 ed approvate dal Ministero competente.

**Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.

**Mappatura delle aree a rischio:** selezione ed individuazione delle aree a rischio.

**Operazione sensibile:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi sensibili della Miccolis s.p.a.

**Organi sociali:** l'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale e i loro componenti e gli ulteriori organi previsti dallo statuto.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.:** la pubblica amministrazione, con particolare riferimento ai reati nei confronti della stessa.

**Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Miccolis s.p.a. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, fornitura, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Miccolis s.p.a. nell'ambito delle aree a rischio.

**Procedure aziendali:** istruzioni e/o modalità operative a cui attenersi nell'espletamento delle operazioni sensibili.

**Processi sensibili:** attività della Miccolis s.p.a. a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs n. 231/2001.

**Protocolli specifici:** prescrizioni operative a cui attenersi nell'espletamento delle attività a rischio.

**Pubblici ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 cod. pen. «sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi».

**Reati presupposto:** le fattispecie di reato espressamente richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 rilevanti ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa degli enti.

**Responsabile interno:** soggetto referente e responsabile delle operazioni riferibili a specifici processi sensibili, di volta in volta designato dall'Amministratore.

**Società o Ente:** la Miccolis s.p.a., con sede in Modugno (Bari), Z.I., via delle mammole, n. 26.

**Soggetti apicali:** persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale) o persone che esercitano di fatto la gestione e/o il controllo.

**Terzi:** soggetti estranei alla Miccolis s.p.a. portatori di interessi.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## INTRODUZIONE

La Società Miccolis S.p.A., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto" o "Legge").

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con Miccolis S.p.A., al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Miccolis S.p.A. ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" formulate da CONFINDUSTRIA e da ASSTRA (l'associazione di categoria di riferimento), in quanto applicabili.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico di Miccolis S.p.A., con formale delibera affida ad un organo pluripersonale, composto da due membri esterni alla Società, di cui tra questi si individua il Presidente, e un membro interno alla Società, in veste di componente, l'incarico di assumere le funzioni di "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno" (di seguito "Organismo di Vigilanza"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello si compone di una parte generale volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Seguono singole parti speciali che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono astrattamente essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società, così come individuati a seguito del Risk Assessment condotto.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potrà rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

### **1.1. IL D.LGS. N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

La legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della legge delega, è stato emanato il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito d.lgs. n. 231/2001), dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", entrato in vigore il 4 luglio 2001, cui si deve l'introduzione *ex novo* nel nostro ordinamento di un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi espressamente previsti dalla legge (cosiddetti "reati presupposti"), commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da soggetti che rivestono al loro interno una posizione apicale ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti sottoposti a direzione o vigilanza, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta provato che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

È bene precisare, al contempo, che la responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito (che resta, dunque, regolata dal diritto penale comune). La su richiamata disciplina prevede una pluralità di sanzioni direttamente in capo alle aziende, come persone giuridiche, per non aver impedito ai propri dipendenti di commettere reati riconducibili all'attività sociale. Si tratta, come si avrà modo di specificare in seguito, di ingenti sanzioni, pecuniarie e non, che possono essere accompagnate dall'irrogazione di misure cautelari interdittive assai pervasive.

Tale ampliamento della responsabilità mira, dunque, a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001, infatti, il principio della "*personalità*" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse da quelle di natura civilistica relative all'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Il citato decreto ha inteso, invece, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, connotata da un'evidente funzione preventiva; la previsione di una responsabilità da illecito direttamente in capo alla società è indice di una scelta di politica legislativa precisa, volta a sollecitare gli enti ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Coerentemente a tale impostazione, la nuova responsabilità introdotta dal d.lgs. n. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o *a vantaggio* dell'ente: non soltanto, dunque, allorché il comportamento illecito abbia determinato un **vantaggio**, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'**interesse**, seppur non esclusivo,

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

dell'ente<sup>1</sup>.

Non è, invece, configurabile una responsabilità della società nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella: *oggettività*, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; *concretezza*, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; *attualità*, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato accertato il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; *non necessaria rilevanza economica*, in quanto l'interesse può essere riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, dunque, il vantaggio riconducibile all'ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: *diretto*, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'ente; *indiretto*, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'ente; *economico*, anche se non necessariamente immediato.

È appena il caso di osservare, peraltro, che la non esclusività dell'interesse dell'ente, nonché la possibilità di riconoscere un interesse dell'ente senza vantaggio di questo,

---

<sup>1</sup> L'interesse o il vantaggio dell'ente si pongono a fondamento della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi. Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al "vantaggio" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere sussistente la responsabilità dell'ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione. Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l'ente stesso, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse dell'ente. Insomma, i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità – ed al secondo una valenza marcatamente oggettiva – riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*. In definitiva, per quanto riguarda l'interesse, è sufficiente che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Il criterio del vantaggio, patrimoniale (ad es. la realizzazione di un profitto) o non (ad es. una maggiore competitività nel mercato), attinge al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

costituiscono il fondamento sul quale è stata costruita la possibilità di rinvenire il requisito dell'interesse – rilevante ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto – anche nell'ambito dei gruppi societari, sì da giungere ad affermare la responsabilità dell'ente per illecito dipendente da reato che ha avvantaggiato altro ente facente parte di un medesimo aggregato<sup>2</sup>.

Ciò premesso, la responsabilità in questione è esclusa qualora l'ente coinvolto dimostri di aver concretamente adottato ed efficacemente attuato, precedentemente alla commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la consumazione degli stessi<sup>3</sup>.

La normativa ha, dunque, introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della Legge possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione della Società nel novero dei soggetti rispetto ai quali la Legge penale

<sup>2</sup> Al riguardo esistono due orientamenti giurisprudenziali. Secondo un primo orientamento, la responsabilità dell'ente, per illecito dipendente da reato che ha avvantaggiato altro ente facente parte di un medesimo aggregato, si fonderebbe proprio sul riconoscimento, da parte dell'ordinamento giuridico generale, di un interesse di gruppo, ricostruibile attraverso le norme civilistiche in materia di bilancio consolidato, di responsabilità gestoria e di direzione e coordinamento di società. L'interesse di gruppo, riconosciuto come rilevante dall'ordinamento (seppure in altri settori), sarebbe perciò comune a tutti gli enti facenti parte di un medesimo aggregato e come tale integrerebbe il presupposto dell'interesse di cui al d.lgs. n. 231/2001 per tutti gli enti del gruppo, consentendo la contestazione a ciascun ente della responsabilità per illecito dipendente da reato purché l'autore, all'epoca della sua perpetrazione, rivestisse una posizione qualificata all'interno dell'ente cui viene mossa la contestazione, con conseguente indiscriminata espansione della responsabilità nel gruppo sulla base di rapporti ricostruibili in forza di profili prettamente formali, quali il controllo o il collegamento azionario, i poteri connessi a cariche ricoperte nella controllante o la natura di *holding* di uno degli enti coinvolti (G.i.p. Trib. Milano, 20 settembre 2004, in *Foro it.*, 2005, 556). In base ad un secondo orientamento giurisprudenziale, non è tanto il riferimento a norme e criteri formali di carattere civilistico, previsti per le società commerciali e per scopi differenti da quelli qui considerati, a fondare la responsabilità degli enti facenti parte di un medesimo aggregato. Tanto meno è la ripartizione futura e incerta di utili a costituire il discrimine dell'estensione di responsabilità, trattandosi di fenomeno che attiene al diverso requisito del vantaggio, che potrebbe anche non ricorrere pur sussistendo l'interesse fondante la responsabilità dell'ente per l'illecito. Si ritiene, invece, che a fondare la responsabilità dell'ente nel cui ambito occupi una posizione qualificata l'autore del reato commesso per fare conseguire vantaggi ad altri enti, sia l'esistenza di legami o nessi tra gli enti coinvolti che non consentano di ritenere l'ente favorito come "terzo"; ciò in considerazione dei riflessi che le condizioni di un ente hanno sulle condizioni dell'altro e del fatto che il reato sia oggettivamente destinato a soddisfare l'interesse di più soggetti, tra i quali rientri l'ente in cui l'autore del reato occupa una posizione qualificata (G.i.p. Trib. Milano, 14 dicembre 2004, in *Foro it.*, 2005, 539).

<sup>3</sup> In argomento si veda, più ampiamente, *infra* § 1.7.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

trova applicazione;

- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dalla stessa Legge, nell'interesse o a vantaggio della Società;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno della Società;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte della Società di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo della Società (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultima) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dalla Società stessa.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità della Società a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria, applicata per quote da 100 a 1000 e ogni quota va da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di Euro 1.549,00 e quelle interdittive, variamente graduate (fino alla chiusura coattiva dell'attività per prolungati periodi di tempo).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui la Legge si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## 1.2. L'AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il d.lgs. n. 231/2001 delimita espressamente l'ambito di applicazione della disciplina normativa agli «enti forniti di personalità giuridica» nonché alle «società e associazioni anche prive di personalità giuridica». Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

## 1.3. AUTORI DEI REATI

Come innanzi accennato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, c.d. **soggetti in posizione apicale o "apicali"**; art. 5, comma 1, lett. a);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b).

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 ), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. A questo proposito, è utile rilevare, peraltro, che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con la società un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti della stessa, abbiano con essa un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici della società medesima: si pensi ad esempio, agli agenti, ai *partners* in operazioni di *joint-ventures*, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

#### 1.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI (CC.DD. REATI PRESUPPOSTO)

Il d.lgs. in questione, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie limitata di reati commessi per lo più nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- *malversazione a danno dello Stato* (art. 316 *bis* c.p.);
- *indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato* (art. 316 *ter* c.p.);
- *truffa commessa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico* (art. 640, 2 co., n. 1, c.p.);
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640 *bis* c.p.);
- *frode informatica* (art. 640 *ter* c.p.);
- *concussione* (art. 317 c.p.);
- *corruzione per un atto d'ufficio* (art. 318 c.p.);
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio* (art. 319 c.p.);
- *corruzione in atti giudiziari* (art. 319 *ter* 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.).


Senonché, successivamente all'entrata in vigore del richiamato Decreto, il legislatore è ripetutamente intervenuto sul *corpus* originario ampliando il novero dei reati presupposti con plurimi interventi normativi.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Ed invero, agli articoli 24 (*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*) e 25 (*Concussione e corruzione*), sono stati successivamente aggiunti:

- l'art. 25 *bis* (introdotto dall'art. 6, l. n. 409/2001), che mira a punire il reato di ***falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo***,
- l'art. 25 *ter* (introdotto dall'art. 3, d.lgs. n. 61/2002), che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi ***reati societari*** (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, agiotaggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario;
- l'art. 25 *quater* (inserito dall'art. 3, l. n. 7/2003, recante Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai ***delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico***,
- l'art. 25 *quinqüies* (introdotto dall'art. 5, l. n. 228/2003 e successivamente integrato ad opera dell'art. 10, l. n. 38/2006), che mira a reprimere alcuni ***delitti contro la personalità individuale*** (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, ecc.);
- l'art. 25 *sexies* (introdotto con la Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della dir. 2003/6/CE), con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di ***abuso di informazioni privilegiate*** e di ***manipolazione del mercato***;
- l'art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha introdotto i «reati transnazionali»;
- l'art. 25 *quater* 1 (introdotto dall'art. 3, l. n. 7/2006), con riguardo alle ***pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili***,
- l'art. 25 *septies* (introdotto dalla l. n. 123/2007, così come modificato dal d.lgs. n. 81/2008), con riferimento alle ipotesi di ***omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro***,

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- l'art. 25 *octies* (introdotto dal d.lgs. n. 231/2007), con riferimento ai reati di ***ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita***;
- l'art. 24 *bis* (introdotto dalla l. n. 48/2008) con riferimento ai ***delitti informatici*** e al ***trattamento illecito di dati***;
- l'art. 24 *ter* (introdotto dalla l. n. 94/2009) concernente i ***delitti di criminalità organizzata***;
- l'art. 25 *bis 1* (introdotto dalla l. n. 99/2009) in materia di ***delitti contro l'industria e il commercio***;
- l'art. 25 *novies* (anch'esso introdotto dalla l. n. 99/2009) con riferimento ai ***delitti in materia di violazione del diritto d'autore***;
- l'art. 25 *decies* (introdotto dalla l. n. 116/2009) con riferimento alle ipotesi di ***dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***;
- l'art. 25 *undecies* (introdotto dal D.lgs. n. 121/2011) concernente i ***reati ambientali***;
- L'art. 25 *duodecies* (aggiunto dall'art. 2, D.lgs. n. 121/2012), in relazione all'***impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***;
- L'art. 25-*terdecies*, *D.lgs n.231/2001* (articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.lgs. n.21/2018) in relazione al ***razzismo e xenofobia***;
- L'art. 25-*quaterdecies*, *D.lgs. n.231/2001*(articolo aggiunto dalla L. n.39/2019) concernente la ***frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati***
- I ***reati Tributari*** (Art. 25-*quinesdecies*, *D.lgs. n.231/2001*) (articolo aggiunto dalla L. n.157/2019 e dal D.lgs. n.75/2020);
- Il ***contrabbando*** (Art. 25-*sexiesdecies*, *D.lgs. n.231/2001*) (articolo aggiunto dal D.lgs. n.75/2020).
- ***Delitti contro il patrimonio culturale ( art. 25 septiedecies*** *D.lgs. n.231/2001*) (articolo aggiunto dalla L. n, 22/2022).

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- **Riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ( art. 25 duodevicies D.lgs. n.231/2001)** (articolo aggiunto dalla L. n, 22/2022).
- **Abbandono di rifiuti** (art. 255 Dlgs 152/2006 Introdotta da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023)
- **Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)**
- **Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (Art. 353-bis c.p.)**
- **Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512 – bis c.p.)**

A tali ipotesi delittuose si aggiungono i *reati transnazionali* di cui agli artt. 3 e 10 della l. n. 146/2006 che, tuttavia, non sono stati inseriti nel corpo del d.lgs. n. 231/2001.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, la Legge si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
3. reati societari di cui al codice civile;
4. reati con finalità di terrorismo e de eversione dell'ordine democratico;
5. delitti contro la personalità individuale;
6. reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni di mercato;
7. reato di pratiche di mutilazione degli organi femminili;
8. reato di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro;
9. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
10. reati transnazionali;
11. reati informatici;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

12. reati contro l'industria e il commercio;
13. reati in materia di violazione del diritto d'autore;
14. reati di criminalità organizzata;
15. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
16. reati ambientali;
17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
18. reati tributari;
19. reati contro il patrimonio culturale;

Il D.lgs. n.184/2021, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti" ha introdotto il nuovo articolo 25 octies.1: **"Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"**.

Il D.lgs. n.195/2021, attuativo della Direttiva Europea 2018/1673 (Direttiva Riciclaggio) ha, invece, ampliato i **reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies D.lgs. n.231/2001) comprendendo anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

Con la Legge n.9 del 22.03.22 recante «Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale» è stato previsto:

l'inserimento nel novero dei reati presupposto dell'Art.25-septiedecies del D.lgs. n.231/01 "Delitti contro il patrimonio culturale";

l'inserimento nel novero dei reati presupposto dell'Art.25-duodevicies del D.lgs. n.231/01 "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Il D.L. 20 del 10 marzo 2023 è intervenuto sul l'art. 25 duodecies in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Il Dlgs 19 del 2 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 ha introdotto all'art. 25 ter il comma s-ter: false e omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare;

Il Dlgs 24/2023 ha introdotto novità in materia di whistle blowing.

La legge n. 137 del 2023, pubblicata in G.U. il 9 ottobre 2023, è stato convertito il d.l. 10 agosto 2023, n. 105, noto come "Decreto Giustizia" o "Decreto Omnibus-bis" che ha ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001, contemplando ora anche i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) e trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

L'art. 255 Dlgs 152/2006 (Abbandono di rifiuti) il quale è stato introdotto nell'art. 25 undecies dlgs 231/01 dal D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli indicati nel successivo paragrafo 1.6.

Si rammenta che i reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

#### **1.5. GLI ELEMENTI POSITIVI DI FATTISPECIE**

La fattispecie cui la Legge collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente<sup>4</sup>).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che la Legge si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

<sup>4</sup> Cfr. fra le altre Cass. 30 gennaio 2006 n. 3615.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Ciò posto, la responsabilità prevista dalla Legge a carico della Società scatta qualora sia stato commesso un reato che:

risulti compreso tra quelli per i quali indicati dalla Legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);

sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio della Società, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

sia stato realizzato da una persona fisica:

in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero

sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

Si ritiene opportuno qui evidenziare che, secondo dottrina e giurisprudenza, la responsabilità a carico della Società sorge quando la condotta illecita è posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società stessa e, quindi, indipendentemente dal conseguimento di un vantaggio in concreto. Ciò si desumerebbe, fra l'altro, dall'art. 12, comma 1, lett. a ) del D. Lgs. n. 231/2001 ove è prevista la riduzione della sanzione pecuniaria se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e anche se l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato uno minimo.

Con "vantaggio" si fa, infatti, riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, mentre con "interesse" si implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità. Inoltre, il richiamo all'interesse dell'ente richiede una verifica ex ante, mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

Si pone, inoltre, in evidenza che l'interesse/vantaggio non necessariamente deve tradursi in un incremento di ricavi, ma può anche consistere in un risparmio economico, di tempi o di risorse (tipico esempio è rappresentato dalle violazioni commesse con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro).

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## 1.6. ELENCO DEI REATI

Per effetto delle successive modifiche apportate alla Legge, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultima i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

### 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione per costrizione (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 in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o a promettere utilità, corruzione e
- istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.);
- turbata libertà degli incanti;
- turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti;

### 2) Reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis del Decreto

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455c.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 valore 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.).

### 3) Reati societari così come configurati dall'art. 25-ter del Decreto

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106


- aggioaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

4) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, così come configurati dall'art. 25-quater del Decreto, in particolare

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater 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 eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e associazione (art. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o banda armata (art. 306 e 307 c.p.);
- misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 Legge n. 15 del 1980).

5) Delitti contro la personalità individuale, così come configurati dall'art. 25-quinquies del Decreto, in particolare

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- 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 e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

6) Reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato, così come previsti nell'art. 25-sexies del Decreto

- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");
- manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

7) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583-bis c.p.) come previsto dall'art 25-quater.1 del Decreto

8) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art.589 e 590 c.p.)

9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648, 648-bis e 648-ter c.p.)

- trasferimento fraudolento di valori.

10) Reati transnazionali

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

#### 11) Reati informatici

- 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 di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- falsa dichiarazione o attestazione al certificatore di firma elettronica sull'identità o su qualità personali proprie o di altri (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## 12) Delitti contro l'industria e il commercio

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

## 13) Reati in materia di violazione del diritto d'autore, così come previsti nell'art. 25-nonies del Decreto

- messa a disposizione del pubblico, immettendo in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse e di opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171 primo co., lett. a)bis e terzo co. della Legge n. 633 del 1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171- bis della legge n. 633 del 1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171- ter della legge n. 633 del 1941);

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies della legge n. 633 del 1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies della legge n. 633 del 1941).

#### 14) Reati di criminalità organizzata, così come previsti dall'art. 24-ter del Decreto

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286 del 1998 (art. 416 co. 6 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso (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 DPR 309/1990);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 co. 2 lett. a, c.p.p.).

#### 15) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 20 della Legge 1 marzo 2001 n. 63 (art. 377 bis c.p.)

#### 16) Reati ambientali così come previsti dall'art. 25-undecies

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- inquinamento doloso (D. Lgs. 202/07, art. 8);
- inquinamento colposo (D. Lgs. 202/07, art. 9);
- abbandono di rifiuti (art. 255 Dlgs 152/2006).

17) Reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" di cui all'art 25-duodecies del decreto

Si precisa che, per quanto concerne i rischi relativi ai reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), ai reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater), al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1), così come ai

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques) e ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies), essi appaiono solo astrattamente ipotizzabili in quanto le procedure attualmente esistenti e i principi di comportamento individuati nel Codice Etico costituiscono un valido presidio delle attività potenzialmente a rischio. Pertanto, non si è ritenuto opportuno inserire parti speciali ai su correlati rischi di reato.

In considerazione, infine, del tipo societario adottato da Miccolis S.p.A. e delle concrete modalità di reperimento delle risorse finanziarie a titolo di capitale di rischio o di debito (società per azioni che non fa ricorso a strumenti finanziari diffusi tra il pubblico), non si ravvede la possibilità, neanche astratta, di commissione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies).

Il Modello, dunque, individua nelle successive sezioni della Parte Speciale le sole attività della Società (c.d. attività sensibili) che possono comportare il rischio di commissione dei suddetti Reati e prevede per ciascuna attività sensibile principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri, aggiornando, coerentemente, il Modello nella sua Parte Generale e integrandolo nelle relative Parti Speciali.

18) Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. n.231/2001) (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020).

I reati tributari che rilevano ai fini della responsabilità dell'ente ex decreto 231 e che, al contempo, possono dare origine anche al delitto di autoriciclaggio sono:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co.1 e co. 2-bis, D.lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, D.lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10-quater, D.lgs. n. 74/2000)

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Gli ultimi tre reati tributari elencati rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, esclusivamente qualora commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA e per un importo superiore a 10 milioni di euro.

### 1.7. GLI ELEMENTI NEGATIVI DI FATTISPECIE

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Legge a carico della Società non scatta se il Reato è stato commesso:

- I. da un Soggetto Apicale, se la Società prova che:
  - a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
  - b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza).
  - c. le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
  - d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche ODV);
- II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che 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 la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

### 1.8. LE CONDOTTE ESIMENTI

Come già accennato, il d.lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa delle società prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

In particolare, nel caso di **reati commessi da *soggetti apicali***, l'articolo 6 del decreto prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

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

Per i **reati commessi da *soggetti sottoposti*** (articolo 7 del d.lgs. n. 231/2001), l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza». In questa ipotesi, dunque, il citato decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati). L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «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».

Per il decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

In tale ambito, è appena il caso di rilevare, infine, che il Decreto in questione si limita ad indicare le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. Per la prevenzione dei reati il modello deve, in particolare:

- «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati»;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente, in relazione ai reati da prevenire», nonché «obblighi di informazione” nei confronti dell’OdV»;
- «individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati»;
- «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli»;
- «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Con riferimento, poi, all’efficace attuazione del modello, si prevede:

- «una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nelle attività»;

«l’introduzione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».

## 1.9. LE SANZIONI PREVISTE A CARICO DELLA SOCIETÀ

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 si distinguono in:

- sanzione amministrativa pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del ridetto Decreto, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde la società con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni valutative; e ciò, al fine di garantire una graduazione della sanzione che tenga in debito

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

conto:

- a) la gravità del fatto;
- b) le condizioni economiche della società.

In particolare, la prima valutazione richiede al giudice di determinare il numero delle cosiddette “quote” – parametro di commisurazione della sanzione convenzionalmente stabilito dal legislatore (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) – tenendo conto:

- del grado di responsabilità dell’ente;
- della gravità del fatto;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Ai fini, invece, della seconda valutazione il giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa € 258,00 ad un massimo di circa € 1.549,00.

Tale importo è fissato «sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione» (articoli 10 e 11, comma 2, d. lgs. n. 231/01). Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, «Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’Ente».

L’articolo 12 del Decreto prevede, poi, una serie di ipotesi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta e, precisamente, nei casi in cui:

- l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha – di fatto – ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

(riduzione della sanzione pecuniaria a  $\frac{1}{2}$  e comunque non superiore ad €103.291,00);

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperata in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{3}$  a  $\frac{1}{2}$ );
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{2}$  a  $\frac{2}{3}$ ).

Le **sanzioni interdittive** previste dall'art. 9, 2° co, del Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

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

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, d. lgs. n. 231/01, ossia:

- a) «l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative»;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

b) «in caso di reiterazione degli illeciti».

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, qualora il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e la società ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, «tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso» (art. 14, d.lgs. n. 231/01).

L'applicazione delle sanzioni interdittive è, altresì, esclusa dal fatto che la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, d.lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- «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»;
- «l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- «l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca».

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'articolo 19, d. lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Infine, è prevista la **pubblicazione della sentenza di condanna**, per una sola volta, per estratto o per intero a spese della società, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, a cura della cancelleria del giudice competente.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

### 1.10. LE MISURE CAUTELARI

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede, altresì, la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, 2 co., anche in via cautelare.

Siffatte misure rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e, quindi, nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero solo in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente – così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273, 1 co., c.p.p. – nonché alla ricorrenza di elementi, fondati e specifici, tali da fare ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice all'uopo deputato. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del decreto legislativo *de quo*.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## LA MICCOLIS S.P.A.

### 2.1 PREMESSA

La Miccolis s.p.a. è una società operante prevalentemente nel settore del trasporto terrestre passeggeri.

Costituitasi in Taranto il 26 novembre 1980, nella forma di società a responsabilità limitata, si è successivamente trasformata in società per azioni, con verbale di assemblea straordinaria del 21 gennaio 1984, depositato presso la cancelleria del Tribunale di Taranto il 20 marzo successivo.

L'attuale capitale sociale è pari ad € 5.130.000,00. Il pacchetto azionario di maggioranza è detenuto dal rag. Stefano Miccolis.

L'attività sociale è indirizzata principalmente all'esercizio ed alla gestione di autolinee, in concessione e non, anche con contratto di servizio, nonché al trasporto ed all'assistenza di alunni in genere e di disabili ed al servizio di noleggio da rimessa con conducente di autobus e autovetture. La Miccolis s.p.a. svolge, poi, una rilevante attività avente ad oggetto la gestione dei servizi di trasporto pubblico locale nell'ambito esclusivo dei comuni delle provincie pugliesi.

La Società può altresì operare nei seguenti settori: viaggio e turismo; trasporto merci in conto terzi e proprio; noleggio di veicoli in genere; costruzione e manutenzione di carrozzerie e parti meccaniche; stoccaggio, distribuzione e custodia a magazzino di materiale vario.

La Miccolis s.p.a. detiene, inoltre, partecipazioni ed interessenze in società ed aziende aventi oggetto affine o, comunque, connesso al proprio, ponendosi al vertice di un gruppo di imprese con obbligo di compilazione del bilancio consolidato.

Per il compimento di talune operazioni commerciali, industriali e finanziarie che abbiano direttamente o indirettamente attinenza con il proprio oggetto sociale, ed in particolare ai fini della partecipazione alle gare per appalti e concessioni pubbliche, la Miccolis s.p.a. può dar vita ad associazione temporanee tra imprese ovvero costituisce e partecipa a consorzi o società consortili con enti ed aziende dello stesso ramo o, comunque, svolgenti

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

attività connesse.

La Società per il perseguimento dell'oggetto sociale può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, creditizie e finanziarie atte al raggiungimento degli scopi sociali.

## **2.2. LA CORPORATE GOVERNANCE**

Il sistema di governo della Miccolis s.p.a. è di tipo tradizionale monistico con organo di gestione unico ed monosoggettivo.

### *Amministratore Unico*

L'attuale Amministratore Unico della Miccolis s.p.a., Stefano Miccolis, è stato nominato con delibera assembleare del 23 ottobre 2023 per la durata di tre anni.

All'Amministratore Unico sono conferiti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, con la sola esclusione di quelli riservati all'Assemblea dallo statuto e dalla legge.

### *Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili. Ciascun componente è in possesso dei prescritti requisiti di indipendenza ed onorabilità e con specifiche ed elevate competenze professionali.

### *Revisione contabile*

La revisione contabile della Miccolis s.p.a. è affidata alla società BDO Italia Spa dal 19/11/2022 fino all'approvazione del bilancio 2024 con comprovati requisiti di indipendenza ed onorabilità.

### *Assemblea dei soci*

È competenza dell'assemblea dei soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla legge o dallo statuto della Miccolis s.p.a.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

### 2.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Miccolis s.p.a. si è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle dimensioni aziendali e delle concrete esigenze operative, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate.

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il Modello è delineata da due strumenti di rappresentazione e progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali:

- l' *Organigramma*, nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della società avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume nella Miccolis s.p.a. specifiche funzioni, responsabilità o deleghe;
- il *Funzionigramma* (o *Mansionario*), documento in cui sono esposte le attività proprie di ciascuna funzione e le specifiche responsabilità e autorità, anche in relazione al sistema di gestione integrato Ambiente, Qualità e Sicurezza, conforme agli standard UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 9001: 2018 e UNI EN ISO 45001:2018 e nei relativi allegati;

La progettazione delle diverse attività all'interno della Miccolis s.p.a. è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Società.

La struttura organizzativa della Società è, dunque, orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### 2.4. IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE

#### *Profili generali*

La struttura organizzativa della Miccolis s.p.a. deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Miccolis s.p.a. risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nonché, ove conferita a soggetti estranei all'organico aziendale, con le funzioni in concreto svolte e le finalità perseguite.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

### ***Requisiti essenziali***

Si intende per "delega" l'atto – tanto di natura negoziale quanto di natura organizzativa e interna – di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza diretta nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale ovvero di funzioni delegate che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, vengono conferite delle procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione loro attribuiti.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Miccolis s.p.a. rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma (ove si tratti di soggetti inseriti nell'organico aziendale) ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati in questione sono i seguenti:

- ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una “procura generale funzionale”, di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”;
- le procure speciali sono conferite solo ove strettamente necessarie e devono essere accompagnate, laddove attribuite a soggetti esterni alla Società, da contestuale mandato nel quale sono specificati: i) i poteri e le finalità dell'attività delegata; II) l'espressa dichiarazione del mandatario attestante la conoscenza ed il rispetto del contenuto del Modello e del Codice Etico, pena la risoluzione del contratto; iii) i casi di decadenza dai poteri conferiti;
- al procuratore devono essere conferiti poteri di spesa ed amministrativi coerenti con l'attività ad espletarsi.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera dell'Amministratore Unico, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il presente Modello).

L'Amministratore Unico ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

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

In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto:

- a. all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- b. all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- c. all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

In relazione alla possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e della normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

### 3.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta della Miccolis s.p.a. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Sebbene la realizzazione di un Modello costituisca una mera "facoltà" per la Miccolis s.p.a. e non un obbligo giuridico, non di meno la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali – anche a tutela dell'immagine propria, dei soci e dei dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli operativi ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti del Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

agli interessi della Miccolis s.p.a., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Il presente Modello di organizzazione e gestione della Miccolis s.p.a., predisposto ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, approntato sulla scorta della preventiva individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone dunque come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società – ed in particolare quelli impegnati nelle «aree di attività a rischio reato» - consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società – siano essi dipendenti o collaboratori esterni – che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Miccolis s.p.a..

Sotto il profilo squisitamente organizzativo, poi, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- *aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società;*
- *migliorare la competitività nel mercato nazionale:* il Modello rafforza l'immagine di Miccolis s.p.a. nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

rapporti d'affari tra la Società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita). Esso, infatti, costituisce una forma di garanzia per i c.d. "portatori di interessi" (gli *Stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica.

- *migliorare l'ambiente interno di lavoro*: il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In ogni caso, oltre ai principi già indicati, punti cardine del Modello sono, come sarà meglio specificato nei successivi paragrafi:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle aree a rischio dell'azienda con l'individuazione dei processi sensibili, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza all'uopo istituito di specifici compiti di

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

### 3.2. LE FONTI DEL MODELLO

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3 d.lgs. n. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione Miccolis s.p.a. ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del richiamato Decreto, anche della relazione ministeriale accompagnatoria, delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001"*<sup>5</sup> predisposte da

---

<sup>5</sup> La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, più volte modificate e aggiornate ultimo aggiornamento marzo 2014. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state, di volta in volta, giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. le note ministeriali del 28 giugno 2004 e del 2 aprile 2008). Le citate Linee Guida costituiscono, quindi, un primario punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo le stesse, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali: inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio"); analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti"; valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex d.lgs. n. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari. Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; sistema organizzativo; procedure manuali ed informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistema di controllo di gestione; comunicazione al personale e sua formazione. Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; struttura organizzativa; formazione e addestramento; comunicazione e coinvolgimento; gestione operativa; sistema di monitoraggio della sicurezza. Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal citato Decreto, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale. Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda. E' opportuno evidenziare, infine, che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione, gestione e controllo definito dall'impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Confindustria e di quelle specifiche al settore dei trasporti predisposte dalla ASSTRA<sup>6</sup>.

A tal ultimo riguardo, peraltro, è appena il caso di precisare che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello a talune delle indicazioni contenute nelle predette Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Come infatti espressamente precisato nelle medesime Linee Guida, il singolo Modello, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle stesse che, per loro natura, hanno carattere generale.

Nel caso di specie, tuttavia, il Modello si attiene rigorosamente alle predette Linee Guida. In particolare, il presente Modello ed il sistema di controllo ivi previsto si informano ai seguenti principi, sì come richiesto dalle Linee Guida predisposte da Confindustria:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza** di ogni operazione;
- **applicazione del principio di separazione delle funzioni** e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- **documentazione dei controlli.**

Da ultimo, occorre precisare che, oltre delle predette Linee Guida predisposte dalla Associazione Trasporti, ai fini della predisposizione di un efficace modello interno di prevenzione non si è potuto non tenere in debita considerazione la normativa speciale di riferimento per il settore di appartenenza.

In tale prospettiva preminente rilievo viene ad assumere il R.D. 148/1931, il quale, all'art. 1, stabilisce che la normativa da esso introdotta si applica ai pubblici servizi di trasporto «esercitati dall'industria privata o da Comuni, Province e Consorzi secondo le disposizioni vigenti sull'assunzione diretta dei pubblici servizi». Poiché, tale normativa individua tassativamente le fattispecie sanzionatorie di cui possono essere passibili i dipendenti delle aziende esercenti l'attività di servizio pubblico di trasporto, nella costruzione dell'apparato sanzionatorio di cui al presente Modello *ex d.lgs. n. 231/2001* si è dunque fatto riferimento al dettato normativo in parola.

Del pari, si sono tenute in debito conto anche le prescrizioni di cui al d.p.r. n. 753/1980, recante «norme in materia di polizia, sicurezza e regolarità dell'esercizio delle ferrovie e di altri servizi di trasporto» per quel che concerne la costruzione della parte speciale inerente la questione della sicurezza al fine di contemplare fra le attività sensibili, anche la

---

<sup>6</sup> Le Linee Guida elaborate da ASSTRA (Associazione Trasporti), edizione aprile 2008, sono state esaminate e validate dal Ministero della Giustizia con nota del 2 aprile 2008 (prot. n. 114-1-738872003).

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

circolazione dei veicoli, qualora da essa possano determinarsi lesioni colpose gravi o gravissime o ipotesi di omicidio colposo avverso l'utenza.

### 3.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di più Parti Speciali e degli Allegati. In coerenza con la normativa in vigore e con le Linee Guida di ASSTRA tutte le tre componenti citate, unitamente al Codice Etico, sono parte integrante del Modello.

▣ Nella **Parte Generale**, oltre ad un'introduzione esplicativa circa contenuto e scopi del d.lgs. n. 231/2001, sono illustrati i principi generali relativi a validità ed ambito di applicazione del Modello nonché sono riferite le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, ai poteri ed alle prerogative dell'Organo di controllo (OdV), alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del sistema disciplinare.

▣ Nelle **Parti Speciali** – elaborate ciascuna con specifico riguardo alle differenti tipologie di reato (nei riguardi della Pubblica Amministrazione, societari, ecc.) la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio della Società – sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato nel perimetro di cui al d.lgs. n. 231/2001. Allo scopo viene riportata la norma, delle brevi note di commento nonché esemplificazioni circa le modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi. Per ciascuna fattispecie sono poi indicati i processi sensibili nei quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate funzioni aziendali. Sono, quindi, riportati i principi generali, le regole di condotta nonché i protocolli (o schemi) di controllo e prevenzione al compimento di reato, indicati per ciascuna fattispecie ed assegnati chiaramente a ciascuna funzione che ha la responsabilità della loro individuazione, progettazione, manutenzione e rispetto. Gli schemi di controllo interno, sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali, alla luce di tre regole cardine:

- la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse;
- l'oggettivazione dei processi decisionali.

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato,

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti nelle funzioni dallo stesso, di volta in volta, interessate.

▣ I principali *Allegati* al Modello sono:

- il decreto legislativo n. 231/2001;
- l'organigramma della Miccolis s.p.a.
- la dichiarazione d'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello e la clausola risolutiva espressa da inserire nei contratti con i collaboratori esterni (facsimile);
- il regolamento dell'OdV, allorché adottato;
- il Manuale del sistema di gestione integrato Ambiente, Qualità e Sicurezza , conforme agli standard UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 9001: 2018 e UNI EN ISO 45001:2018 e nei relativi allegati;
- il Manuale del Sistema di gestione della Sicurezza del Traffico Stradale (conforme allo standard UNI ISO 39001: 2016)
- il manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (conforme allo standard UNI ISO 37001: 2016)
- il documento di Politica Integrata Ambiente, Qualità, Sicurezza;
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi del d.lgs.81/08 e s.m.i. e relativi allegati;
- tutte le procedure, le disposizioni e le istruzioni operative aziendali, la modulistica ed i documenti di appoggio in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- il CCNL di riferimento.

▣ Al fine di operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti, la Miccolis s.p.a. si è dotata di un *Codice Etico* volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con essa, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali. Il Codice è concepito come "carta dei valori", contenente i soli principi generali che informano l'attività dell'impresa. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società rispetto al Modello *ex d. lgs. n. 231/2001*. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del Codice Etico, la Miccolis s.p.a. agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

### **3.3.1. L'ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE AREE DI RISCHIO**

È fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'organo di controllo, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nelle parti speciali del presente Modello.

### **3.4. L'APPROVAZIONE DEL MODELLO**

Il Modello è adottato, con apposito atto formale, dall'Amministratore Unico della società e, quindi, approvato e ratificato con apposita delibera dell'Assemblea dei soci.

Con la medesima delibera è approvata e ratificata la nomina dell'OdV istituito e designato dall'Amministratore Unico ai sensi del Modello.

### **3.5. LE MODIFICHE, LE INTEGRAZIONI E GLI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;

- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'Amministratore Unico eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

### 3.6. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello deve essere osservato e rispettato con scrupolo e diligenza nonché efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della Miccolis s.p.a.

In particolare, il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettati, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti:

- amministratore
- direttore generale
- sindaci
- liquidatori (eventuali)
- OdV
- Società di revisione
- dirigenti
- dipendenti
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Miccolis e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

I consulenti, i *partners*, i fornitori – ed, in generale, coloro che collaborano dall'esterno con l'Azienda – sono considerati soggetti terzi non destinatari del Modello, risultando impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali destinatari. Essi sono comunque tenuti alla conoscenza dell'esistenza del Modello ed è fatto loro divieto di assumere comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello. I collaboratori esterni sono, invece, diretti destinatari del Codice Etico della Miccolis s.p.a. e sono, dunque, tenuti al suo rigoroso rispetto. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o in violazione degli stessi, ed in caso di comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello, il collaboratore esterno potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la società, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il relativo contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. (in ossequio alle specifiche clausole pattizie all'uopo predisposte), fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto esterno.

### **3.7. L'ESTENSIONE DEL MODELLO ALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E/O COLLEGATE (GRUPPO MICCOLIS)**

Il Modello rappresenta una raccolta di principi e il punto di riferimento estendibile, nelle sue linee guida, alle società controllate e/o collegate (*ex art. 2359 c.c.*). Ciascuna società controllata potrà allinearsi agli standards di controllo previsti dal Modello e individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria struttura organizzativa e realtà aziendale.

La Miccolis s.p.a. renderà noto alle società controllate e/o collegate l'adozione del Modello invitandole, nel rispetto della loro piena libertà e autonomia, ad adottare un proprio modello organizzativo e di gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni in relazione alle concrete esigenze operative. Detto modello e la nomina dell'Organismo di Vigilanza, approvati dai competenti organi delle società stesse, saranno trasmessi alla

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Miccolis s.p.a.

Al contempo, si invitano le Società controllate e/o collegate all'adozione del Codice Etico, affinché le stesse possano tempestivamente conformare le rispettive attività e la conduzione dei propri affari al rispetto della legge e delle normative dei Paesi di riferimento, in un quadro di integrità, legittimità, correttezza e trasparenza, promuovendo, in un ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse.

Di seguito si riporta il *partecipogramma* del Gruppo Miccolis, con indicazione delle percentuali detenute dalla Miccolis s.p.a.:

- 99% della ECOLOGICA s.p.a. (sede legale: Roma, via Panama n. 95)
- 100% della SAV s.p.a. (sede legale: Castellana Grotte - Bari, via Grotte n. 159)
- 64% della MAGIS s.r.l. (sede legale: Taranto, s.s. Appia km 5,2)
- 100% dell'ASV AUTOLINEE s.p.a. (sede legale: Modugno, via delle Mammole n. 26)
- 40% della RECSEL s.r.l. (sede legale: Taranto, via per Statte km. 70,50)
- 33% della S.T.C. soc. cons. (sede legale Carignola (FG), via Dei Fornaciaci Z.P.)
- 16% della PUGLIA MULTISERVIZI s.r.l. (sede legale: Zola Predosa - Bologna, via Poli n. 4)
- 10% della BRUNDISIUM s.p.a. (sede legale: Brindisi, via Maiorana n. 6)
- 2,21% del CONSORZIO COTRAP (sede legale: Brindisi, via Buozzi s.n.)

### 3.8. GLI OBBLIGHI DI CONOSCENZA DEL MODELLO

La presa visione del presente Modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti destinatari dello stesso, che è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore) ed ai dipendenti della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto cartaceo e/o in via informatica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

L'adozione del Modello e del Codice Etico è altresì comunicata e diffusa – in forma sintetica – a tutti i collaboratori esterni con i quali la Miccolis s.p.a. intrattiene rapporti, tra

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Codice Etico e al Modello o specifiche clausole contrattuali. La Miccolis s.p.a. non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

### 3.9. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Un preciso impegno della società è quello di promuovere e garantire la massima divulgazione del presente Modello onde consentire la piena consapevolezza, da parte di tutti i destinatari, delle regole di condotta in esso contenute. A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione del personale dipendente – le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani di formazione, implementati dalla Società – volte a diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente Modello che del d.lgs. n. 231/2001. Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale e dei collaboratori esterni nelle diverse attività di rischio.

Quale che sia il livello del corso ed il personale di riferimento, esso dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del d.lgs. n. 231/01;
- nozione di “aree di rischio” e di “processi sensibili”;
- elementi costitutivi dei reati presi in considerazione dal presente Modello;
- le procedure ed i protocolli adottati dalla Ecologica S.p.A. ai sensi del Modello;
- uno specifico addestramento sulle modalità di archiviazione e tenuta della documentazione nonché in materia di comunicazione destinato ai “Responsabili delle aree di rischio”.
- l'analisi delle sanzioni applicabili;
- l'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e di aggiornamento del Modello.
- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;

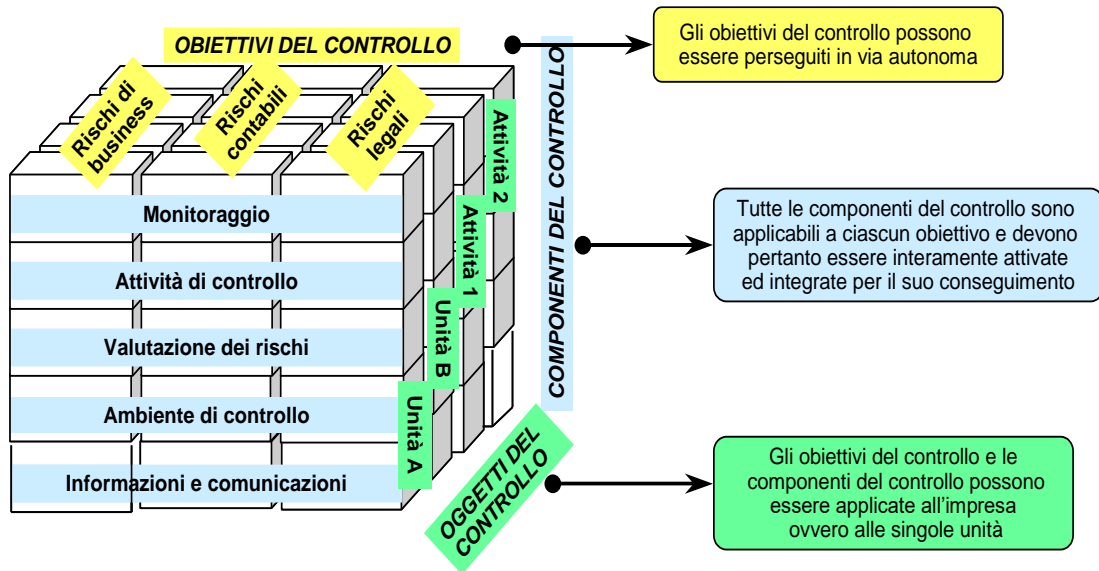
L'iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate alla Direzione generale, che, informerà periodicamente l'Organismo di Vigilanza.

### 3.10.APPROCCIO METODOLOGICO (NOTE)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal Decreto stesso. Le Linee Guida di ASSTRA suggeriscono al riguardo l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Società stessa.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del d.lgs. n. 231/2001.

Fatta tale doverosa premessa, occorre evidenziare che la legislazione in materia non indica un "modello-tipo" di comportamento da adottare, limitandosi a prevedere esclusivamente che in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, l'ente è esonerato da responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti considerati. Tuttavia, se è vero che la società può decidere la struttura del sistema di controllo e i livelli organizzativi su cui applicarlo, tale sistema non può essere costruito prescindendo dai suoi elementi base: obiettivi, oggetti e componenti del controllo.



Al contempo, è appena il caso di rilevare che il d.lgs n. 231/01 si limita a definire le sole due attività fondamentali che la società deve effettuare – ossia: l’identificazione del rischio e la progettazione del sistema di controllo – senza tuttavia definire un modello ottimale a priori cui ci si debba ispirare. Nondimeno, ai fini della predisposizione di un modello realmente efficace si è ritenuto necessario identificare una linea guida per valutare l’effettiva adeguatezza del sistema di controllo adottato dalla Società.

In tale ottica diviene decisivo il concetto di “**rischio accettabile**”, basato sull’analisi costi/benefici. Come precisato dalla medesima Confindustria nelle “*Linee guida*”, nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Tuttavia, ai fini della predisposizione del presente Modello, la logica economica dei costi, seppur determinante, non è stata considerata un riferimento utilizzabile in via esclusiva. In assenza, infatti, di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili sarebbe risultata virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

In tale direzione, tuttavia, assume rilievo il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento – sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur* – il quale rappresenta un indubbio, anche se labile, criterio di riferimento.

Sulla scorta di tali premesse, in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

reato contemplate dal d.lgs. n. 231/2001, si è costruito un apparato di controlli preventivi la cui soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema tale da non poter essere aggirato se non *fraudolentemente*. Questa soluzione, d'altronde, è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c, «*le persone che hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si è ritenuto che la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d. lgs n. 231/2001, sia rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme in materia) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito organismo.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto. E' stata, dunque, condotta un'attenta analisi delle attività aziendali e delle strutture organizzative della Miccolis s.p.a., allo specifico scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (c.d. "aree a rischio"), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (c.d. "processi sensibili").

L'analisi è stata condotta a "trecentosessantagradi" e principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto o un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio; su quelle sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al d. lgs. n. 231/2001; nonché su quelle proprie di gestione e di esercizio per approfondire gli aspetti connessi al presidio ed all'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, al fine di impedire – ovvero, laddove esistenti, eliminare – eventuali carenze organizzative tali da favorire il configurarsi di fattispecie criminose commesse in

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

violazione delle norme a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Gli obiettivi operativi – e l’attività propedeutica al raggiungimento degli stessi – del presente Modello, in conformità all’impostazione metodologica di cui alle menzionate “Linee guida”, possono essere così schematicamente individuati e riassunti:

- predisposizione di una *mappatura dei processi e delle aree sensibili* a rischio di reato ex d.lgs. n. 231/01;
- rilevazione e analisi delle modalità di controllo eventualmente poste in essere nei processi e nelle aree sensibili;
- *gap analysis* tra il modello “*as is*” (sistema dei controlli preventivi in essere ove esistente) e il modello “*to be*”, e individuazione dei processi/aree/attività il cui sistema di controllo non è conforme a quanto previsto dal d.lgs n. 231/01;
- predisposizione del Modello organizzativo commisurato alle caratteristiche ed alle specificità delle società oggetto di analisi;
- istituzionalizzazione e rappresentazione dell’Organismo di Vigilanza, relativamente all’applicazione del Modello ed eventuali aggiornamenti futuri.

Ciò premesso, la metodologia per la realizzazione del Modello si è esplicitata essenzialmente in tre fasi, così come riepilogate nella seguente tabella con specificazione del relativo scopo e dei risultati attesi.

<b>FASE</b>	<b>SCOPO</b>	<b>OUTPUT DI FASE</b>
FASE 1	<b>Analisi dei processi/aree sensibili</b> All’interno del perimetro di intervento, individuare le attività che hanno riferimento, diretto o indiretto, con le fattispecie di reato previste dal d.lgs. n. 231/2001 ed i meccanismi di controllo in essere, con particolare enfasi sui controlli preventivi ed altri elementi/attività di <i>compliance</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura dei processi/aree sensibili e rilevazione dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere per fronteggiare il rischio individuato.</li> </ul>
FASE 2	<b>Gap Analysis</b> Individuare le azioni “rafforzamento” dell’attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “reale” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento di <i>Gap Analysis</i></li> </ul>
FASE 3	<b>Definizione del Modello</b> Definire un modello organizzativo articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della Miccolis s.p.a. che tenga conto delle linee guida di Confindustria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li> </ul>

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

### 3.10.1. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

Volendo ulteriormente specificare l'attività posta in essere relativamente alle singole fasi innanzi schematicamente richiamate, occorre precisare quanto segue.

#### Fase 1: Analisi delle aree a rischio e dei processi sensibili

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Miccolis s.p.a.:

- statuto;
- organigramma, funzionigramma e partecipogramma;
- manuale della qualità del sistema di gestione;
- manuali operativi e procedure formalizzate;
- deleghe, procure e disposizioni organizzative.;
- contrattualistica rilevante;
- codice comportamentale dei dipendenti;
- regolamento disciplinare;
- bilancio civilistico e bilancio consolidato relativo agli ultimi 2 anni con situazione contabile anno in corso e relazioni dei revisori.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Miccolis s.p.a., nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

In tale fase, ha un ruolo preliminare è assunto dall'*analisi dei rischi potenziali* che deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, mira ad una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. A questo proposito si è tenuto in debito conto sia la storia dell'ente, cioè le sue vicende passate, che le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, ai fini del *risk assessment*, si tratta di effettuare una "ricognizione" (*survey*) ovvero una raccolta di tutte le informazioni utili sulle attività della Miccolis s.p.a. da esaminare. La ricognizione viene effettuata utilizzando tecniche specifiche quali:

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- interviste con i soggetti coinvolti nel processo;
- osservazioni sul posto;
- analisi delle procedure approvate e delle prassi aziendali;
- studio e comparazione delle relazioni tra informazioni di natura finanziaria e non finanziaria.

Scopo di questa fase è quello di avere un quadro dettagliato di come si svolgono le attività di processo, di quali sono i soggetti coinvolti e in quali fasi del processo questi ultimi intervengono.

Le attività precedentemente descritte hanno trovato compimento nella valutazione del sistema di controllo preventivo esistente ai fini, poi, della sua implementazione. Il sistema di controlli preventivi deve essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il d.lgs. n. 231/2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*».

In tale fase, si è svolta attività di analisi ed accertamento in ordine:

- alla struttura societaria ed organizzativa;
- all’esistenza di procedure formalizzate;
- alla tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali ed informativi;
- alla segregazione dei compiti;
- all’esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all’esistenza di un processo che consenta l’aggiornamento periodico e tempestivo delle deleghe;
- al monitoraggio svolto da eventuali soggetti indipendenti e terzi.

Volendo ulteriormente specificare, nella fase 1 si è proceduto alla:

→ *Predisposizione di un protocollo (ad esempio: check list/questionario) per la conduzione di interviste.*

→ *Esecuzione di interviste strutturate con Key Officer, nonché con il personale da essi*

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

indicato, al fine di raccogliere, per i processi e le aree sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari e le attività svolte;
- le funzioni ed i soggetti interni ed esterni coinvolti;
- i relativi ruoli e responsabilità;
- gli indicatori quantitativi e qualitativi di rilevanza del processo (es. frequenza, valore delle transazioni sottostanti, esistenza delle evidenze storiche di comportamenti devianti, impatto sugli obiettivi aziendali, ecc.);
- il sistema dei controlli eventualmente esistenti.

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo. Il risultato dell'attività è stato documentato.

→ *Formalizzazione della "Mappa dei processi aziendali a rischio"* e del documento di *"Compliance 231"* che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

In tale fase, in considerazione dell'attività svolta dalla società, ed a seguito della specifica analisi dei rischi, sono state individuate le seguenti **aree aziendali nel cui ambito si ritiene possano manifestarsi fattori di rischio relative alla commissione dei reati di cui al d.lgs n. 231/2001:**

- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**
- **Appalti e Finanziamenti pubblici**
- **Comunicazioni sociali e controlli**
- **Amministrazione e finanza**
- **Attuazione del SGSL e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- **Attuazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità ed Ambiente e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia di tutela dell'ambiente**

### Fase 2: Gap Analysis

Il precipuo scopo della fase 2 è quello di:

- evidenziare i controlli carenti o mancanti confrontando i processi effettivamente riscontrati con una situazione “ipotetica” o “attesa” (le caratteristiche di un sistema di controllo “ipotetico” sono delineate utilizzando le *best practices* aziendali e modelli organizzativi e gestionali di riferimento);
- individuare le azioni di miglioramento delle procedure di controllo eventualmente esistenti e dei requisiti organizzativi essenziali onde procedere poi alla definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ex d.lgs. 231/01.

Di seguito si elencano le attività svolte nella fase 2, che richiedono competenze tecniche (di *risk management* e *process analysis*) e legali.

I) Analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello “a tendere” ai sensi del d.lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'Organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

II) Individuazione delle azioni di miglioramento e delle linee guida di allineamento del sistema organizzativo esistente e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

### Fase 3: Definizione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della fase è quello di definire il Modello, articolato in tutte le sue componenti con le relative regole di funzionamento ed attuazione, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della società secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le linee guida di Confindustria e ASSTRA.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Nella fase 3 si è reso, dunque, necessario delineare il sistema di organizzazione e di controllo, allineandolo alle esigenze espresse dal d.lgs. n. 231/2001 relativamente ai seguenti aspetti:

- Organismo di vigilanza
- Principi Etici di riferimento
- Protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio reato
- Attività di monitoraggio e sistema sanzionatorio
- Piano di comunicazione ai destinatari del Modello e di formazione e di aggiornamento del personale.

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

È istituito presso la Miccolis s.p.a. un Organo *ad hoc* con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito “Organismo di Vigilanza” o “OdV”) in ordine al funzionamento, all’efficacia, all’adeguatezza, all’osservanza ed all’aggiornamento del Modello adottato dalla Società. Tale organo è, altresì, Garante del Codice Etico.

### **4.1. IL DISPOSTO NORMATIVO**

L’art. 6, 1 co., del d.lgs. n. 231/2001 dispone che l’Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se prova:

- a) che l’organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza di detto Modello e di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Come precisato nelle Linee Guida di Confindustria, l’affidamento di detti compiti all’Organismo ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti “apicali” espressamente contemplati dall’art. 6), che dai

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, 4 co. ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato. Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La previsione normativa di un «organismo dell'Ente», unitamente alle considerazioni espresse sul punto nella relazione illustrativa al citato Decreto, inducono a ritenere che esso debba essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

#### 4.2. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è stato individuato in un organo pluripersonale. L'Amministratore Unico della Società, al fine di allinearsi alle nuove Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 8 del 17.06.2015, ha deliberato una composizione dell'Organismo di Vigilanza con due membri esterni ed uno interno.

Il presente modello, in conformità alle disposizioni del d. lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) ed alle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, assicura che i l'Organismo di Vigilanza abbia requisiti tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

Come chiarito anche dalle Linee Guida di ASSTRA, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- **autonomia ed indipendenza:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice della Società. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV 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. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

aziendale, in una posizione gerarchicamente il più possibile elevata, e che riferisca unicamente all'organo amministrativo, in raccordo con il Direttore Generale, per l'organizzazione del lavoro. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. È inoltre esclusa qualsiasi possibilità di remunerazione variabile collegata ai risultati dell'impresa sociale.

- **stabilità e continuità d'azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso qual'è quello delineato, soprattutto in una realtà aziendale qual è quella della Miccolis s.p.a., si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. L'OdV deve, pertanto, essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter svolgere, con i necessari poteri di indagine, la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del Modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare.

- **professionalità ed onorabilità:** l'OdV deve possedere, nel suo ambito, competenze tecnico-professionali e conoscenze giuridiche ed economiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere con capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. I membri dell'OdV devono, inoltre, possedere requisiti di indubbia moralità ed onorabilità.

All'atto della nomina, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, dovrà tenere conto dei suddetti requisiti.

#### **4.3. NOMINA, COMPOSIZIONE, DURATA IN CARICA E COMPENSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La disciplina di cui al D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve, tuttavia, tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Nella Ecologica S.p.A. l'Organismo di Vigilanza è costituito da un organismo collegiale composto da tre membri individuati tra professionisti di cui almeno due "esterni" alla Società. Tale soluzione, infatti, è stata riconosciuta come la più adeguata a garantire il più elevato grado di autonomia di giudizio nonché di effettività e tempestività dei controlli in relazione alla struttura ed alle dimensioni aziendali attuali.

La nomina spetta all'Amministratore Unico, salva successiva approvazione e ratifica dell'Assemblea dei soci.

Dell'avvenuto conferimento dell'incarico deve essere data diffusione.

L'OdV resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e può essere revocato dall'organo amministrativo della Società solo per giusta causa e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni.

Il compenso dei membri dell'OdV – parametrato a quello del Presidente del Collegio Sindacale – è determinato dall'Amministratore Unico al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

#### **4.4. LE CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E DECADENZA DALL'UFFICIO**

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il vertice aziendale (Amministratore Unico e Direttore Generale), né devono essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

In particolare, sono previste quali specifiche cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'essere Amministratore Unico, Direttore Generale o Revisore della Miccolis s.p.a.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

o di società da questa controllate;

- l'aver conflitti di interesse con la Società, ovvero relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Miccolis s.p.a., con le sue controllate o con la controllante, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal d. lgs. n. 231/2001.

L'organo amministrativo della Società valuta – all'insediamento dell'interessato e, successivamente, con adeguata periodicità – la sussistenza dei requisiti soggettivi (di cui al § 5.2) in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV. In tal caso, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del membro decaduto dall'ufficio, nel rispetto dei principi su indicati.

La rinuncia da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo preavviso di almeno 3 mesi, con motivata comunicazione scritta indirizzata tanto all'Amministratore Unico quanto, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

#### **4.5. LE FUNZIONI E I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001 e nelle Linee Guida di Confindustria, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito; in particolare, l'OdV deve procedere alla verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo ed alla rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- vigilanza sull'**efficacia** del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dalla Legge e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- disamina in merito all'**adeguatezza** ed all'**idoneità** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima ed in relazione alle specifiche attività svolte dalla Società ed alla sua organizzazione, i comportamenti non voluti,
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti ovvero questi ultimi siano imposti dall'eventuale mutamento delle condizioni aziendali; tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati: i) presentazione di proposte di adeguamento del modello all'organo amministrativo; ii) *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'organo amministrativo le possibili aree di intervento;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare all'organo amministrativo della Società eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche all'organo amministrativo della Società e al Collegio Sindacale, come descritto al successivo § 5.7;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

informativi verso l'OdV.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:

- verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Miccolis s.p.a. nelle aree di attività a rischio;
- verifiche sulle procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e dei relativi protocolli.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione: qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione.

Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di opportuni adeguamenti, ovvero che esso risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

l'aggiornamento, i tempi e le forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

L'Amministratore Unico definisce il ruolo e le mansioni dello staff dedicato interamente o parzialmente all'Organismo di Vigilanza.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'Organo Amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente all'OdV o a soggetti da quest'ultimo delegati.

#### **4.6. I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati all'articolo precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, presso qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- procedere ad indagini, ispezioni e accertamenti dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato);
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;

- avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

#### **4.6.1. COLLABORATORI INTERNI ED ESTERNI**

Nei casi in cui si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori e consulenti di comprovata professionalità ed onorabilità, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo § 5.11.

#### **4.7. I RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI ORGANI SOCIALI**


Le attività poste in essere dall'Organismo non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Miccolis s.p.a.

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività:

- su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico ;
- su base periodica, e, comunque, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità, nei confronti nell'Organo gestorio e del Collegio Sindacale.

L'Organo di Vigilanza, inoltre, potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

L'Organo di Vigilanza potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'Organo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

#### **4.8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello e all'emersione di eventuali criticità secondo le seguenti linee di reporting:

- periodicamente una relazione informativa relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (per esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della società ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore Unico.

Ogni proposta, emissione, aggiornamento o modifica del piano/programma di vigilanza deve essere approvato dall'Organismo di Vigilanza e comunicato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

1. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2. segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
  - a) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- b) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o l'Organo Amministrativo.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

#### **4.9. REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Occorre, preliminarmente, precisare che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità da parte di Miccolis S.p.A. ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

informativi dedicati” per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, email o mail boxes;

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Miccolis S.p.A., effettuano la segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza mediante “canali informativi dedicati” da definire contrattualmente;
- l’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Miccolis S.p.A. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell’Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all’attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da Miccolis S.p.A.;
- l’afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiose, deve essere canalizzato verso l’Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;

- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi dubbi.

Qualora Miccolis S.p.A. riceva da parte di una o più società controllata e/o collegata o da parte di società esterne servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

Salvo quanto ulteriormente previsto dalle singole Parti Speciali del Modello, devono senza indugio essere trasmesse dall'organo gestorio all'OdV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Miccolis S.p.A.;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società e/o erogati alla clientela;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con enti pubblici;
- gli eventuali rapporti preparati dagli organi sociali o dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del d.lgs. n. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

L'Odv dovrà, altresì, ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### 4.10. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il presente documento regola le modalità di individuazione, nomina, sospensione, dimissioni e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nonché le norme generali di funzionamento dello stesso.

##### 4.10.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – PREMESSA

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, del D.lgs. 231/2001).

*Nella relazione illustrativa al decreto viene specificato che: «l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata*

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

*di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa».*

Oggetto della vigilanza è il modello in concreto adottato in ogni sua esplicitazione, comprensivo del codice etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente.

Le linee guida di Confindustria, nonché quelle fornite da ASSTRA, suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- onorabilità e professionalità;
- continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

#### 4.10.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MICCOLIS S.P.A.

Applicando tali principi alla realtà aziendale, in accordo con le indicazioni delle linee guida di Confindustria e ASSTRA secondo le best practice e attese la configurazione e le funzioni che il decreto attribuisce a tale Organismo, la Società ha identificato l'Organismo di Vigilanza in un organo pluripersonale composto da due membri esterni all'azienda, ad uno dei quali sarà attribuita la figura del Presidente, ed uno interno; essi saranno individuati in:

- uno o più membri del Collegio Sindacale esperti in sistemi di controllo interno e audit amministrativo contabile, con qualifiche specifiche in tema di D.Lgs. n. 231/2001;
- un funzionario amministrativo della Società.

La concreta individuazione e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza avviene con delibera dell'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale.

#### 4.10.3. REQUISITI SOGGETTIVI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In accordo con le indicazioni delle linee guida di Confindustria e ASSTRA, allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico, soggetti apicali in genere, sindaci e/o revisori della società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere nonché coincidenze di interesse con la società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato), ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

#### **4.10.4. MODALITÀ DI NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **A - Nomina dell'Organismo di vigilanza**

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è attribuzione propria dell'Amministratore Unico.

##### **B – Durata in carica**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica un triennio dalla data della nomina e i membri sono rieleggibili.

##### **C - Sospensione dall'Organismo di Vigilanza**

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

L'Amministratore Unico può deliberare la sospensione di un membro dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del D.lgs. 231/2001, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo di vigilanza l'Amministratore Unico provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

#### D - Revoca dall'Organismo di Vigilanza

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per «giusta causa» di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo di vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di «autonomia e indipendenza» e «continuità di azione» propri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Amministratore Unico e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

L'Amministratore Unico nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

#### E - Dimissioni da membro dell'Organismo di Vigilanza

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

#### 4.10.5. MODALITÀ D'AZIONE E DI DECISIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### A - Convocazione

L'Organismo di Vigilanza si riunisce sulla base della calendarizzazione dei lavori programmati. L'Organismo di Vigilanza può essere convocato d'urgenza, in caso di necessità, su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti, ovvero tutte le volte che il presidente lo giudichi necessario.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal presidente con almeno 5 giorni di preavviso (fatti salvi i casi di urgenza da valutarsi a cura del presidente) mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza è comunque validamente costituito anche nel caso in cui non sono rispettate le formalità suddette purché siano presenti tutti i suoi componenti e nessuno si opponga alla trattazione degli argomenti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dall'Amministratore Unico o dal Collegio Sindacale in relazione ai compiti a esso assegnati.

A sua volta ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza può chiedere la convocazione dell'Amministratore Unico per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o del Codice etico.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

#### B - Modalità di funzionamento

Per la validità delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza deve essere presente la maggioranza dei membri del medesimo; le decisioni sono prese all'unanimità.

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle proprie riunioni persone a esso estranee che facciano parte o meno del personale della Società; in particolare potranno presenziare alle riunioni: l'Amministratore Unico, dirigenti, quadri, membri del Collegio Sindacale, revisori incaricati dalla Società di Revisione, consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

Nel caso di stallo decisionale dovuto a divergenze di opinioni fra i membri dell'Organismo di Vigilanza, ciascuno di essi investe nella decisione l'Amministratore Unico della Società.

In presenza di impedimento o mancanza del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza viene assunta dal membro più anziano fino alla prossima riunione.

#### C - Verbalizzazione delle sedute

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale, sottoscritto dai membri dell'Organismo di Vigilanza e redatto da un segretario nominato dal Presidente.

I verbali sono conservati dallo stesso Presidente.

Il Presidente dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della Società, e ne verifica l'effettiva attuazione sulla quale riferisce periodicamente agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza e all'Amministratore Unico.

#### 4.10.6. AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza, esso può essere dotato dall'Amministratore Unico di risorse finanziarie, in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili.

L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene sulla base di formale richiesta avanzata

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

dall'Organismo di Vigilanza da inserire nella relazione previsionale annuale secondo le procedure regolamentate dai Soci e dall'Amministratore. Dette risorse potranno essere impiegate, conformemente ai Regolamenti interni ed alle procedure adottate da Miccolis S.p.A., per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un Organismo di Vigilanza.

Il rendiconto dell'utilizzo del budget assegnato avviene secondo le procedure aziendali.

Eventuali ulteriori spese extra budget saranno richieste dall'Organismo di Vigilanza direttamente all'Amministratore Unico.

A favore dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico potrà stipulare una forma di copertura assicurativa.

#### **4.10.7. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza è destinatario e raccoglie le eventuali segnalazioni indicate nel modello.

È in facoltà dell'Organismo di Vigilanza dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi informativi diversi da quelli previsti nel modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvede a comunicare ai soggetti interessati i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati con le seguenti modalità:

- e-mail: [odv@busmiccolis.it](mailto:odv@busmiccolis.it);
- lettera (anche anonima): all'indirizzo:

Miccolis S.p.A.

Via delle Mammole, 26/28 - Z.I. (Modugno)

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

70026 - Bari

Alla c.a. del Presidente dell'Organismo di Vigilanza

- attraverso la piattaforma dedicata whistleblowing accessibile dal sito aziendale

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute.

#### **4.10.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni traccia dell'intervento, delle proposte avanzate all'organo dirigente e dell'attività di controllo eseguita, deve essere adeguatamente documentata in modo da fornire un valido strumento atto a costituire riscontro oggettivo dei provvedimenti concreti adottati dall'Azienda al fine di scongiurare i rischi di commissione di uno dei reati fondanti la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione degli stessi previsti dal modello sono conservati in un apposito archivio, il cui accesso è riservato solamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Tali informazioni sono considerate riservate. Potranno essere poste a conoscenza dell'Amministratore Unico su specifica iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, o su esplicita e motivata richiesta degli amministratori e dei sindaci. L'accesso a tale documentazione verrà garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie.

#### **4.10.9. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO**

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

All'Organismo di vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri affinché possa svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Gli strumenti a disposizione consistono nelle attività di:

- risk assessment, intendendosi con ciò adeguate e sistematiche procedure di ricerca, identificazione e valutazione periodica dei rischi di irregolarità quando sussistono circostanze particolari, quali, per esempio, elevato turn-over del personale, recenti evoluzioni legislative, precedenti violazioni, recenti modifiche alle procedure, acquisizioni di rami d'azienda, ecc.;
- controlli mirati, cioè l'esistenza di un tempestivo approfondimento dei segnali premonitori di irregolarità, o la segnalazione di un caso sospetto;
- controlli di routine o a sorpresa, che si sostanziano in un programma di controlli periodici presso le funzioni e i processi aziendali «sensibili», al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite e lo sviluppo di adeguate procedure operative, anche presso controparti terze contrattualmente impegnate;
- controllo del modello organizzativo nel suo complesso, cioè un programma di rivisitazione e di controllo periodico dei risultati del modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

#### 4.10.10. MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Il presente statuto viene approvato dall'Amministratore Unico e potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche, con le stesse modalità.

#### 4.10.11. PROGRAMMA DI VIGILANZA

Così come previsto dal modello organizzativo, l'attività di vigilanza deve essere definita all'interno di un apposito piano/programma di vigilanza ed è cura dell'Organismo di controllo garantire la tracciabilità/verificabilità ex post di tutti gli step operativi (per esempio, metodo di campionamento, processo decisionale, criteri di pianificazione, etc.).

Mediante il piano l'Organismo di controllo pianifica, secondo criteri oggettivi, le attività di vigilanza al fine di:

- coprire tutte le attività sensibili nel corso dei tre anni;

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

- garantire, secondo un piano di rotazione, che nell'arco di un triennio siano svolte le attività di verifica di compliance su tutte le entità organizzative interessate dai processi sensibili.

Ad ogni attività di vigilanza deve essere associata anche la metodologia da utilizzare, in linea con l'attività sensibile da monitorare (per esempio, autocertificazione per monitorare le attività sensibili verso la Pubblica Amministrazione).

Una volta stabiliti i metodi di controllo, nonché le funzioni/processi/attività sensibili coinvolte, è possibile, partendo dal primo anno e quindi dalla redazione del programma annuale, stabilire il budget annuale relativo all'impegno di risorse e al mix di caratteristiche/competenze delle medesime.

Per ognuna delle attività di vigilanza, svolte attraverso le metodologie sotto elencate deve essere definito, prima del loro inizio, un profilo dettagliato che indichi per esempio:

- gli obiettivi;
- i risultati;
- il timing dettagliato delle risorse;
- il profilo/mix delle risorse necessarie;
- la metodologia:
  - approccio/criteri e fasi operative;
  - strumenti di lavoro;
  - campione/perimetro dell'intervento.

#### 4.11. RAPPORTI INFRAGRUPPO

##### 4.11.1. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE A FAVORE DI SOCIETÀ DEL GRUPPO

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di società del Gruppo, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto.



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

I contratti di prestazione di servizi di cui al punto precedente devono prevedere:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'O.d.V. della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'O.d.V. della Società, ovvero - previa informazione a quest'ultimo - alle funzioni della Società, al fine del corretto svolgimento della vigilanza.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio Modello, la Società, sentito l'O.d.V., si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei reati.

#### **4.11.2. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA SOCIETÀ DEL GRUPPO IN FAVORE DELLA SOCIETÀ**

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo a favore della Società, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto; un report di sintesi sulla situazione dei contratti di prestazioni di servizi da parte di società del Gruppo è inviato periodicamente all'O.d.V. della Società.

I contratti di prestazione di servizi di cui al punto precedente devono prevedere:

- l'obbligo, da parte della Società, di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini dello svolgimento delle prestazioni richieste;
- il potere dell'O.d.V. della Società di richiedere informazioni all'O.d.V. della società che presta i servizi, ovvero - previa informazione di quest'ultimo - alle funzioni della società che presta i servizi, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio si

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

doti di un Modello e di procedure idonee a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi.

## **IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) della Legge, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico di Miccolis S.p.A., approvato con delibera dell'Amministratore Unico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### **5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, d'altronde, ai sensi dell'art. 6, 1 co., lett. e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché delle

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

regole e dei principi contenuti nel Modello ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari – e/o, comunque, sanzionatorie – a carico dei soggetti interessati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, dunque, prescinde dalla commissione di un reato ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d. lgs. n. 231/2001.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono nell'ambito della società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del codice civile, della l. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Regolamento ai sensi dell'Allegato a) del r.d. n. 148/1931. L'applicazione delle sanzioni previste negli articoli che seguono tiene, dunque, conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

## **5.2. IL CONCORSO NELLE VIOLAZIONI**

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alle violazioni stesse.

## **5.3. I CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

Il Modello prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La gravità dell'infrazione deve essere valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il costituire o meno una violazione del Codice Etico - Comportamentale;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

#### **5.4. L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Il potere disciplinare su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, è esercitato dall'organo gestorio secondo

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

#### **5.5. LE MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI NON DIRIGENTI**

La violazione da parte dei Dipendenti a qualunque titolo delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e al Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

In particolare, ed in via esemplificativa, viene a costituire illecito disciplinare del dipendente della Miccolis s.p.a.:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
2. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
3. l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
4. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello;
5. l'omessa segnalazione e denuncia delle violazioni del Modello.

In ogni caso, il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate, nel rispetto delle norme di cui al CCNL di riferimento, darà luogo alle sanzioni qui di seguito indicate:

#### ***Rimprovero verbale:***

- lieve inosservanza di quanto stabilito dai protocolli e dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico;
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di astratto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV di lievi violazioni del

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Modello o del Codice Etico da parte dei Destinatari, ovvero tolleranza da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri dipendenti.

***Rimprovero scritto:***

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (reiterate lievi violazioni dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico);
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- omesso adempimento degli obblighi di segnalazione all'OdV di violazioni non gravi del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dei destinatari, ovvero tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
- inadempimento dell'obbligo di informazione all'OdV;
- ripetuta omessa segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

***Sospensione dal servizio e dal trattamento economico:***

- grave inosservanza dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di gravi irregolarità e/o reati tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- violazione delle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione dell'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

***Licenziamento senza preavviso:***

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Miccolis s.p.a. delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini lesioni gravi o gravissime, ovvero la morte, di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

**5.6. LE SANZIONI APPLICABILI AI DIPENDENTI DIRIGENTI**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello od ai principi del Codice Etico, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

***Rimprovero verbale:***

- lieve inosservanza di quanto stabilito dai protocolli e dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di astratto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- tolleranza o omessa segnalazione all'OdV di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale dipendente.

***Rimprovero scritto:***

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (reiterate lievi violazioni dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

del Codice Etico);

- omesso adempimento degli obblighi di segnalazione all'OdV di violazioni non gravi del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dei sottoposti e degli altri appartenenti al personale dipendente;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- inadempimento dell'obbligo di informazione all'OdV;
- ripetuta omessa segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

***Sospensione dal servizio e dal trattamento economico:***

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello od ai principi del Codice Etico;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale dipendente;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione dell'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d. lgs. n. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Miccolis s.p.a. ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

***Licenziamento senza preavviso:***

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Modello od ai principi del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Miccolis s.p.a. delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;

- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini lesioni gravi o gravissime, ovvero la morte, di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

#### **5.7. LE MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE O DEI SINDACI**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore ovvero da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'Amministratore (per l'ipotesi in cui non sia egli autore della violazione) i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori e/o Sindaci di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV della Miccolis s.p.a. che provvederà a riferire agli organi societari per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del gruppo.

#### **5.8. LE MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI COLLABORATORI ESTERNI**

I contratti stipulati dalla Miccolis s.p.a. con i consulenti e collaboratori esterni contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Modello, del Codice Etico e dei relativi principi.

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti e dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o in violazione dei principi espressi nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Miccolis s.p.a., come nel caso

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001.

## **5.9. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli organi sociali competenti, ovvero del Responsabile della divisione Personale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello. In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi e funzioni aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione al Responsabile della divisione Personale degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

### **5.9.1. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI – NON DIRIGENTI**

L'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione al Direttore della divisione Personale allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

In ogni caso, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della divisione Personale una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, il Responsabile della divisione Personale si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile della divisione Personale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

#### **5.9.2. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente, trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale e al Direttore della divisione Personale una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il dirigente interessato ad un adunanza dell'Assemblea dei Soci, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data dell'adunanza, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte sia orali.

In occasione dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione del dirigente interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Unico, entro 10 giorni dall'invio della contestazione.

L'Amministratore Unico cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente al Responsabile della divisione Personale e l'OdV verifica la sua applicazione.

Tale procedimento si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, nei limiti consentiti dalla disposizioni di legge a lui applicabile.

In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dall'Amministratore Unico, senza coinvolgimento dell'Assemblea dei Soci.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

### **5.9.3. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E SOCIETA' DI REVISIONE**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri una condotta rilevante da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore non legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, trasmette ai soci ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza dell'Assemblea dei Soci, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con il contestuale avviso relativo alla facoltà di formulare osservazione, sia scritte sia orali.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Unico.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore Unico, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, l'Amministratore Unico provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera dell'Amministratore Unico e/o quella dell'Assemblea deve essere comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV, affinché vengano svolte le opportune verifiche. Tale procedimento si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o di un Revisore Contabile, nei limiti consentiti dalla disposizioni di legge a loro applicabili.

Nell'ipotesi in cui sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicherà il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali.

#### **5.9.4. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Responsabile Esecutivo (delegato alla gestione del rapporto contrattuale con il soggetto esterno) una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile Esecutivo competente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile Esecutivo invia, quindi, al terzo interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle disposizioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato, a cura del Responsabile Esecutivo, che provvede alla effettiva applicazione della sanzione medesima.

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

## **FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri. Il Modello è comunicato a cura della Direzione Personale, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'OdV determina, sentiti il dirigente della divisione Personale e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

dall'Ufficio Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

## 6.1. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Miccolis S.p.A. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: seminario iniziale; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento; occasionali e-mail di aggiornamento e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti a cura della Direzione Personale;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a internet; e-mail di aggiornamento a cura della Direzione Personale;
- i punti che precedono possono realizzarsi attraverso la stipula di convenzioni con professionisti esperti del settore; anche in chiave di consulenza continuativa: chiarimenti e delucidazioni su casi concreti (come da paragrafo seguente).

## 6.2. COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Su decisione dell'organo amministrativo e con parere dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("Collaboratori esterni"), nonché di partner



	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

con cui l'Azienda intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'Azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni a Miccolis S.p.A. (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **VII GRUPPI DI IMPRESE**

Un cenno meritano anche le problematiche che il D. Lgs. n. 231/2001 può presentare nell'ambito dei gruppi di imprese ( artt 2497 e ss del Codice Civile in materia di "Direzione e Coordinamento di società").

Più in generale, i gruppi di imprese sono spesso caratterizzati dalla tendenza a centralizzare presso la Capogruppo alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo-contabile, finanza, ecc.) allo scopo di conseguire sinergie nonché disporre di leve gestionali dirette per orientare il gruppo verso le politiche e le strategie decise dal Vertice della holding.

Un assetto organizzativo di questo tipo, o assetti analoghi, sono volti al raggiungimento di due principali obiettivi: realizzare economie in termini di risorse assegnate e creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle sue prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, aggiornamento e formazione.

Il tutto, ovviamente, deve avvenire salvaguardando l'autonomia e le responsabilità dei Vertici delle singole società controllate, i quali devono poter disporre di questa leva gestionale per essere garantiti del buon funzionamento dei rispettivi sistemi di controllo interno.

	<b>Modello ex d.lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 106

Nelle fattispecie di cui sopra soluzioni organizzative di questo genere possono conservare la loro validità anche con riferimento alle esigenze poste dal Modello delineato dal D. Lgs n. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- a) Ciascuna società del gruppo deve dotarsi di un proprio Modello (Codice Etico e Modelli di Organizzazione e gestione) che tenga conto delle specificità della singola realtà aziendale;
- b) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di vigilanza ex art. 6, co. 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, co. 4, D. Lgs. n. 231/2001;
- c) l'Organismo della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa.