



MAFFEI SARDA SILICATI S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

**Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 luglio 2011 e da ultimo
aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2020**

INDICE

DEFINIZIONI

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA SUA EVOLUZIONE

- 1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato
- 1.2. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01
- 1.3. Gli autori del reato presupposto
- 1.4. L'interesse o il vantaggio per la società
- 1.5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

2. IL MODELLO DI GESTIONE ADOTTATO DA MAFFEI SARDA SILICATI S.P.A.

- 2.1. Motivazioni all'adozione del Modello
- 2.2. Finalità del Modello
- 2.3. Costruzione e struttura del Modello
- 2.4. Soggetti destinatari del Modello
- 2.5. Adozione del Modello

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MSS

- 3.1. Premessa
- 3.2. L'organizzazione interna di MSS
- 3.3. Le deleghe e i poteri - Principi generali del sistema organizzativo e di controllo
 - 3.3.1 *Sistema organizzativo e separazione dei ruoli*
 - 3.3.2 *Deleghe di poteri*
 - 3.3.3 *Procedure operative*
 - 3.3.4 *Attività di controllo e monitoraggio*
 - 3.3.5 *Tracciabilità*

4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI REATI PRESUPPOSTO

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

5.2. Convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

5.4. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

6. I FLUSSI INFORMATIVI

6.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

6.2. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali

6.3. Flussi informativi tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo

6.4. Gestione delle informazioni

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1. Comunicazioni agli Organi Sociali

7.2. Formazione e informazione ai Dipendenti

7.3. Comunicazioni a terzi

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Funzione del sistema disciplinare

8.2. Misure nei confronti del personale dipendente

8.3. Misure nei confronti degli Amministratori

8.4. Misure nei confronti dei Sindaci

8.5. Disciplina applicabile nei rapporti con partners e collaboratori esterni

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

In aggiunta alle altre definizioni riportate nel presente documento, i seguenti termini con iniziale maiuscola hanno il significato di seguito indicato:

Attività Sensibili: indica le operazioni o le attività di Maffei Sarda Silicati S.p.A. nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

Capogruppo: indica Minerali Industriali S.r.l.

Collaboratore/i: indica i consulenti, collaboratori esterni, partner commerciali/finanziari, agenti, procuratori e, in genere, i terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di Maffei Sarda Silicati S.p.A.

Collegio Sindacale: indica il Collegio Sindacale di Maffei Sarda Silicati S.p.A. ai sensi dell'art. 27 titolo IV dello Statuto di Maffei Sarda Silicati S.p.A.;

Consiglio di Amministrazione: indica il Consiglio di Amministrazione di Maffei Sarda Silicati S.p.A. ai sensi degli artt. 19 ss. titolo IV dello Statuto della Società;

Dipendente/i o Sottoposto/i: indica le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con la Società, inclusi i Soggetti Apicali o in Posizione Apicale ai sensi dell'art. 5, lett. b) del Decreto;

Decreto: indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, come successivamente modificato ed integrato;

Destinatari: amministratori, dirigenti, dipendenti, altri componenti degli organi sociali, collaboratori esterni, liberi professionisti, consulenti e *partners* commerciali ovvero tutti coloro a cui si applicano le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Ente o Enti: indica l'ente o gli enti cui si applica il Decreto;

Gruppo: indica Minerali Industriali S.r.l. e le società da questa controllate ai sensi dell'articolo 2359, comma I e II, c.c.;

Modello: indica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto;

Organismo di Vigilanza o OdV: indica l'organismo interno di Maffei Sarda Silicati S.p.A., dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, così come previsto dal Decreto;

Pubblica Amministrazione o P.A.: indica ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio;

Reati o Reati-Presupposto: indica le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di successive modifiche ed integrazioni;

Società o MSS: indica la società Maffei Sarda Silicati S.p.A.;

Soggetti Apicali o in Posizione Apicale: indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali o in Posizione Apicale.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch’essa firmata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

L’utilizzo, nel Decreto, dell’espressione “responsabilità *amministrativa*” è tecnicamente corretto, anche se, di fatto, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione della responsabilità dell’Ente da parte del medesimo Giudice penale che tratta il processo a carico dell’imputato persona fisica indicano trattarsi di una forma di responsabilità *penale*, che quindi si affianca a quella del soggetto che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti elevate sanzioni pecuniarie e misure interdittive particolarmente gravose, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio delle attività, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che ai fini dell'applicazione del Decreto rilevano solo specifiche tipologie di reati, il cui catalogo, peraltro, è in continua espansione. Negli anni, infatti, gli originari elenchi dei reati presupposto contenuti agli **artt. 24 e 25** del Decreto, che contemplavano solamente un limitato numero di reati suscettibili di venire commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono stati oggetto di molteplici modifiche normative, di seguito indicate in ordine cronologico.

Anzitutto, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito nel Decreto l'art. **25 bis**, all'epoca rubricato "*falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*".

L'art. 3 del d.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha invece introdotto, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. **25 ter** estendendo il regime di responsabilità degli Enti anche in relazione ai cosiddetti "reati societari", come configurati dallo stesso d.lgs. n. 61/2002:

- a) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., articolo sostituito con legge 27 maggio 2015, n. 69);
- b) false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., articolo sostituito con legge 27 maggio 2015, n. 69);
- c) falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- d) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- e) impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- f) indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- g) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- h) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- i) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- j) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- k) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- l) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- m) aggio (art. 2637 c.c.);
- n) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Con la legge n. 7 del 2003 è stato esteso il regime di punibilità degli Enti ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, mediante l'introduzione dell'**art. 25 quater**.

Con la legge n. 228 del 2003 è stato introdotto nel Decreto l'**art. 25 quinquies** con il quale la responsabilità degli Enti è stata estesa alla commissione di delitti contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù art. 600 c.p.; prostituzione minorile art. 600 bis c.p.; pornografia minorile art. 600 ter c.p.; detenzione di materiale

pornografico art. 600 *quater* c.p.; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione art. 600 *quinquies* c.p.; tratta e commercio di schiavi art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi art. 602 c.p.).

La legge n. 62 del 2005 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la legge n. 262 del 2005 (c.d. Legge sul Risparmio) hanno ulteriormente esteso il novero dei reati la cui commissione può comportare, ove ne sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi, la responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto.

In particolare, la legge 62 del 2005 ha introdotto nel corpo del Decreto l'**art. 25 *sexies*** che prevede la punibilità dell'Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi i cd reati "*market abuse*" e precisamente i reati di:

- a) abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U. della Finanza);
- b) manipolazione del mercato (art. 185 T.U. della Finanza).

La medesima legge 62 del 2005 ha inoltre inserito all'interno del **Testo Unico della Finanza** l'**art. 187 *quinquies***, introducendo una forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- a) abuso di informazioni privilegiate (art. 185 bis T.U. della Finanza);
- b) manipolazione del mercato (art. 185 ter T.U. della Finanza).

La legge n. 262 del 2005, oltre a modificare alcune delle norme previste dall'**art. 25 *ter*** in tema di reati societari e a raddoppiare l'importo delle sanzioni pecuniarie previste nel medesimo articolo *25 ter*, ha altresì previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione al reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.).

La legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha inserito l'**art. 25 *quater*1** dedicato alla fattispecie di "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 583 *bis* c.p.), la cui commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente può comportare la responsabilità amministrativa dello stesso. La norma – evidentemente volta a scoraggiare pratiche di mutilazione poste in essere anche nel nostro Paese per motivi di carattere culturale o religioso – sanziona il fatto di chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi sessuali femminili, o comunque una lesione degli stessi.

La legge 146 del 2006, all'art. 10, nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per i **reati transnazionali**¹ di:

¹ La definizione di reato *transnazionale* è data dall'art. 3 della medesima legge. È tale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più d'uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo

- a) associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- b) associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- c) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del T.U. del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973, n. 43);
- d) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- e) riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- f) illecito impiego di capitali (art. 648 *ter* c.p.);
- g) traffico di migranti (art. 12 co 3°, 3 *bis*, 3 *ter*, e 5 del T.U. di cui al d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- h) intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. e del favoreggiamento personale (artt. 377 *bis* e 378 c.p.).

La legge n. 123 del 2007, entrata in vigore il 25.8.2007, ha introdotto l'**art. 25 *septies*** – poi modificato con legge n. 81/2008 – che ha esteso la responsabilità dell'Ente ai reati di lesioni colpose gravi e gravissime ed al reato di omicidio colposo commessi in violazione della normativa antinfortunistica.

Si tratta, allo stato, degli unici reati commessi a titolo di colpa che possono fondare la responsabilità dell'Ente.

Il d.lgs. n. 231 del 2007, entrato in vigore il 29 dicembre 2007, ha introdotto l'**art. 25 *octies***, che ha esteso la responsabilità dell'Ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita. In ordine alla commissione di tali reati si segnala che parrebbe configurabile una responsabilità penale omissiva dei membri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 40 cpv. c.p. L'art. 52 del d.lgs. n. 231/2007 prevede infatti in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza l'obbligo giuridico di comunicare a diverse Autorità Pubbliche (Autorità di Vigilanza, Ministero etc.) eventuali infrazioni di alcune disposizioni del Decreto n. 231/2007 medesimo.

La legge n. 48 del 2008 ha introdotto l'**art. 24 *bis***, che ha esteso la responsabilità dell'ente ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati, prevedendo la punibilità dell'ente per una serie di condotte relative a titolo esemplificativo all'accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.), alla detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.), alla diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.), all'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

avvenga in un altro Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più d'uno Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

(art. 617 *quater* c.p.), al danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.). Rilevante è inoltre l'introduzione del delitto di frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

La legge n. 94 del 2009, intitolata “*disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”, e la legge n. 99 del 2009, rubricata “*disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”, hanno poi introdotto tre ulteriori articoli al d.lgs. n. 231/2001: art. 24 *ter* (*delitti di criminalità organizzata*); art. 25 *bis.1* (*delitti contro l'industria e il commercio*); art. 25 *novies* (*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*).

L'**art. 25 bis1** elenca i seguenti reati presupposto:

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

Gli articoli 24 *ter* e 25 *novies* hanno ricondotto all'interno del perimetro sanzionatorio del d.lgs. n. 231/2001 un ampio gruppo di reati presupposto, richiamando un complesso di norme contenute nel codice penale e nella normativa speciale, oltre ad alcune forme di agevolazione alla commissione di tali reati.

Più in particolare, l'**art. 24 ter** indica quali reati presupposto:

- a) associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- b) associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- c) delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* o al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 7, l. 152/1991, cd. “aggravante del metodo mafioso”);
- d) scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- e) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- f) associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.p.r. 309/90);

g) illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett a), c.p.p.).

L'**art. 25 novies**, invece, ricomprende:

- a) immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171 co. 1 lett. a bis), co. 3, l. n.633/41);
- b) riproduzione ed altre azioni illecite (quali abusiva duplicazione, importazione, distribuzione, vendita, concessione in locazione) per trarne profitto, su programmi per elaboratore e su banche dati (art.171 bis l. 633/41);
- c) riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi (art. 171 ter, l. n. 633/41);
- d) fraudolenta produzione, importazione, vendita, installazione, utilizzo 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, l. n. 633/41).

La legge n. 99 del 2009, inoltre, è intervenuta anche sull'**art. 25 bis** del Decreto, ampliando le ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente anche in relazione alla commissione delitti di cui agli artt. 473 e 474 c.p. ("Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni" e "Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi"), e coerentemente modificando la rubrica della norma aggiungendo dopo "in valori di bollo" le parole "e in strumenti o segni di riconoscimento".

Con la successiva legge n. 116 del 2009, dimenticando l'avvenuta introduzione dell'art. 25 novies, è stato inserito un ulteriore articolo "25 novies" (*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), successivamente corretto dal Legislatore in "**25 decies**"².

Il decreto legislativo n. 171 del 2011 ha aggiunto l'**art. 25 undecies** (*Reati ambientali*), che ricomprende:

- a) alcune figure di reato di recente introduzione nel codice penale e poste a tutela di animali e habitat protetti;
- b) diversi reati contenuti nella normativa speciale in materia di tutela delle acque (art. 137 d.lgs. n. 152/2006);
- c) reati contenuti nella normativa speciale in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. n. 152/2006), omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257 d.lgs. n. 152/2006), di falso

² Art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011.

concernente certificati di analisi di rifiuti o omessa e/o alterata documentazione relativa al trasporto di rifiuti (artt. 258 e 260 bis d.lgs. n. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260³ d.lgs. n. 152/2006);

- d) violazione di limiti di emissione in materia di tutela dell'aria (art. 279 co. 5 d.lgs. n. 152/2006);
- e) numerosi reati concernenti l'illecito commercio o detenzione di specie animali o vegetali protette (art. 3 bis co. 1 l. n. 150/1992);
- f) violazione di diverse disposizioni in materia di sostanze lesive dell'ozono atmosferico (art. 3 l. n. 549/1993);
- g) versamento in mare di idrocarburi e altre sostanze inquinanti di cui agli artt. 8 e 9 d.lgs. n. 202/2007 (in materia di inquinamento provocato da navi).

Il d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, poi, è intervenuto su tre diversi fronti, modificando gli artt. 25 e 25 *ter* e introducendo l'art. 25 *duodecies*.

La rubrica dell'**art. 25** è stata modificata in “*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*”, e, coerentemente, il catalogo dei reati in essa contenuto è stato ampliato sino a ricomprendere:

- a) malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- b) indebita percezione di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea (art. 316 *ter* c.p.);
- c) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co 2° n. 1, c.p.);
- d) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- e) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- f) corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p., 321 c.p.);
- g) corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p., 321 c.p.);
- h) corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- i) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- j) istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- k) concussione (art. 317 c.p., testo modificato dalla Legge 69/2015);
- l) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).

La medesima legge ha poi aggiunto all'elenco dei reati societari già contemplati dall'art. 25 *ter* il delitto

³ In data 6 aprile 2018 è entrato in vigore il d.lgs. n. 21 dell'1 marzo 2018 (“*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q) della legge 23 giugno 2017, n. 103*”), che ha abrogato alcune disposizioni di leggi speciali che prevedono reati presupposto ex d.lgs. 231/2001 e ne ha disposto la loro contestuale introduzione nel codice penale. Ai sensi dell'art. 8 del citato d.lgs., i richiami alle disposizioni abrogate devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del codice penale. Tra le norme abrogate vi è l'art. 260 del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), richiamato dall'art. 25 *undecies* al comma 2, lett. f) e al comma 8; in entrambi i casi il rinvio è da intendersi effettuato all'art. 452 *quaterdecies* del codice penale.

c.d. di “corruzione tra privati”, previsto dall'art. 2635 co. 3 c.c.

L'articolo **25 duodecies**, introdotto *ex novo* con il medesimo intervento normativo, sanziona invece il delitto di “*Impiego di lavoratori stranieri irregolari*”, previsto dall'art. 22 comma 12 *bis* del D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286.

La legge n. 186 del 2014 ha poi introdotto nel catalogo dei reati presupposto, all'**art. 25 octies**, il nuovo delitto di “*Autoriciclaggio*”, disciplinato dall'art. 648 *ter.1.* c.p.

L'art. **25 undecies** è stato riformato dalla legge n. 68 del 2015, entrata in vigore il 29 maggio 2015, che ha introdotto nel codice penale il titolo VI *bis*, dedicato alle nuove fattispecie dei delitti contro l'ambiente. Attraverso la previsione dei nuovi c.d. ecoreati, il legislatore ha cercato di superare l'evidente inadeguatezza e inefficacia del previgente sistema per la tutela dell'ambiente, fornendo nuovi strumenti per migliorare l'efficacia della risposta sanzionatoria alla consumazione di gravi fatti di inquinamento. Fino all'entrata in vigore della legge 68/2015, infatti, la tutela dell'ambiente era garantita solo attraverso la previsione di alcuni reati, di natura principalmente contravvenzionale, contenuti nel Testo Unico Ambientale (d.lgs. 152/2006), oltre che da alcune norme del codice penale che disciplinano i delitti contro l'incolumità pubblica – ai quali la giurisprudenza ha sempre fatto ricorso per punire i gravi illeciti che coinvolgevano l'ambiente – la cui applicazione, però, ha spesso determinato l'inflizione di sanzioni sproporzionate rispetto all'effettiva gravità dei fatti. Peraltro, l'introduzione di un più efficace sistema di sanzioni poste a tutela dell'ambiente era imposta anche dalla necessità per il nostro ordinamento di adempiere agli specifici obblighi di criminalizzazione delle condotte offensive dell'ambiente previsti dalla direttiva 2008/99/CE “*Sulla tutela penale dell'ambiente*”.

Con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti, la legge n. 68 del 2015 ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto le nuove fattispecie di delitti contro l'ambiente previste nel titolo VI *bis* del codice penale. La riforma ha quindi esteso la responsabilità degli enti anche alla commissione di gravi reati ambientali, un'ipotesi sino a oggi esclusa, dal momento che le norme incriminatrici dei delitti contro l'incolumità pubblica con cui venivano sanzionati i gravi fatti di inquinamento – come i delitti di avvelenamento e adulterazione di acque destinate all'alimentazione (art. 439, 440 c.p.) e il delitto di disastro innominato (art. 434 c.p.) –, non sono tuttora contemplate nell'elenco dei reati da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente *ex d. lgs. 231/2001*.

In particolare, al primo comma dell'art. 25 *undecies* sono stati inseriti i seguenti reati presupposto:

- a) inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- b) disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- c) delitti colposi contro l'ambiente e delitti di creazione colposa di pericolo di inquinamento ambientale e di pericolo di disastro ambientale (art. 452 *quinquies* c.p.);

- d) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- e) associazione a delinquere (comune e mafiosa) aggravata ai sensi dell'art. 452 *octies* c.p.

L'art. 1, comma 8, della legge n. 68 del 2015 ha inoltre introdotto il nuovo comma 1 *bis* dell'art. 25 *undecies*, che prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive per i delitti di inquinamento ambientale e di disastro ambientale.

La legge 27 maggio 2015, n. 69, oltre a modificare sostanzialmente il contenuto degli artt. 2621 e 2622 c.c., ha poi inserito all'art. **25 ter**, sotto la lettera *a-bis*), un nuovo reato presupposto: il delitto di false comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.).

La legge 29 ottobre 2016, n. 199, ha aggiunto un nuovo reato presupposto all'elenco dei delitti contro la personalità individuale di cui all'art. **25 quinquies**. Si tratta della fattispecie di “*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*” di cui all'art. 603 *bis* c.p., come modificato dalla stessa legge n. 199/2016.

Il decreto legislativo 15 marzo 2017 n. 38 ha modificato l'art. 2635 c.c. in materia di corruzione tra privati e introdotto il nuovo art. 2635 bis per il reato di istigazione alla corruzione tra privati, a sua volta inserito tra i reati societari indicati all'art. **25 ter**.

La legge 17 ottobre 2017, n. 161, ha modificato l'art. **25 duodecies** inserendovi i commi 1-*bis*, 1-*ter* e 1-*quater*, che rinviano ad ulteriori reati presupposto in materia di immigrazione clandestina, previsti dall'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. n. 286/1998.

La legge 20 novembre 2017 n. 167 ha introdotto un nuovo reato presupposto con l'inserimento dell'articolo **25 terdecies**, rubricato ‘razzismo e xenofobia’.

Il decreto legislativo 18 agosto 2018, n. 107, ha adeguato la disciplina nazionale in materia di abuso di mercato al Regolamento europeo UE 2014/596, modificando tra l'altro le disposizioni previste dal d. lgs. 58/98 Testo Unico della Finanza. In particolare, è stata specificata l'applicazione “agli strumenti finanziari negoziati su un sistema organizzato di negoziazione italiano o di altro Paese dell'Unione Europea”, è stata recepita la definizione di “informazione privilegiata”⁴ ed è stata modificata la fattispecie di abuso di informazioni privilegiate.

La legge 31 gennaio 2019, n. 3, oltre a inasprire la durata delle sanzioni interdittive fino a un massimo di sette anni per i reati di istigazione alla corruzione e corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, ha modificato l'art. **25** introducendo anche il reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) e ha reso i reati di corruzione tra privati, di cui all'art. **25 ter**, procedibili d'ufficio e non più

⁴ Ai sensi dell'art. 7 del Market Abuse Regulation EU 596/2014, è informazione privilegiata quella “avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati”. Lo stesso art. 7, comma 4, precisa altresì la nozione di notizia price sensitive, definendola come “un'informazione che un investitore ragionevole probabilmente utilizzerebbe come uno degli elementi su cui basare le proprie decisioni di investimento”.

solamente a querela di parte.

La legge 3 maggio 2019, n. 39, a ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. **25 quaterdecies** introducendo i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Per un'analisi più dettagliata dei vari reati presupposto, si rinvia in ogni caso alla parte speciale del presente Modello.

Per completezza si ricorda infine che l'**art. 23** del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

1.2. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati a mente dell'art. 9 si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro. Il Giudice determina il numero delle

quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art.11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto.

Tranne che per i reati previsti dall'**art. 25** del Decreto (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione) per i quali la durata va da un minimo di 2 anni a un massimo di 7 anni, le sanzioni interdittive per gli altri delitti hanno una durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (art. 19).

4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

1.3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'art. 5 D.Lvo 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Vale a dire, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di un specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa, quella sul vantaggio richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare l'art. 6, comma 1°, del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non è stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al co 2, prevede che la Società debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e) sub art. 6 comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere per ciò solo in alcuna sanzione.

Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. IL MODELLO DI GESTIONE ADOTTATO DA MAFFEI SARDA SILICATI S.P.A.

2.1. Motivazioni all'adozione del Modello

La Società ritiene che l'adozione ed il costante aggiornamento del presente Modello di organizzazione e gestione, in linea con le prescrizioni di legge ed unitamente all'adozione ed al rispetto del Codice Etico, allegato al presente Modello (“**Allegato 1**”) e di cui costituisce parte integrante e sostanziale, costituisca un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori di MSS.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello è di particolare rilievo dal momento che mira sia a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato circa l'illiceità dell'attività compiuta, sia in quanto un costante monitoraggio dell'attività consentirà a MSS di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la consumazione dei Reati previsti dal Decreto.

2.2. Finalità del Modello

Le precipue finalità dell'adozione del Modello sono quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali;
- b) determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di MSS, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un Reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- c) ribadire che MSS non tollera comportamenti illeciti di ogni tipo, indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società si attiene.

Scopo del Modello, in sintesi, è pertanto quello di predisporre un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di reati anche mediante l'individuazione delle attività e processi ove sussiste la possibilità di commissione del Reato (le "Attività Sensibili") e, ove necessario, e non già attuato, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

Tra i criteri che hanno ispirato il presente Modello e la fase di procedimentalizzazione delle Attività Sensibili (anche sulla base delle indicazioni di cui alle Linee Guida, come *infra* definite) si segnalano in particolare:

- la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure implementate dalla Società, nonché un piano di formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- la distinzione di poteri di spesa e di controllo della stessa e distinzione tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali nelle Attività Sensibili;
- una struttura organizzativa chiara, coerente con le attività aziendali e tale da garantire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali;
- la definizione di un assetto formalizzato, con espressione chiara ed univoca dei soggetti muniti di poteri decisionali, di quelli con poteri gestionali e poteri di autorizzazione di spesa nell'esercizio delle attività rilevanti, e conseguente coinvolgimento di più soggetti nelle rilevanti Attività Sensibili, con lo scopo altresì di evitare ogni eccessiva concentrazione di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singole persone;
- la verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- la priorità, nell'attuazione di decisioni che possano esporre MSS a responsabilità per gli illeciti amministrativi da Reato, alla trasparenza nella formazione di ogni decisione rilevante e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo;
- la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- un sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione del Modello e del Codice Etico;
- l'attribuzione ad un organismo, interno alla Società (l'Organismo di Vigilanza), del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

2.3. Costruzione e struttura del Modello

Il presente Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le linee guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002, integrate in data 28 giugno 2004, come da ultimo aggiornate in data 23 luglio 2014, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

(di seguito “Linee Guida”) che, tra le varie disposizioni, contengono le indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio e la struttura che dovrebbe essere adottata nell’implementazione del Modello. Si è, inoltre, tenuto conto del Modello Organizzativo adottato dalla Capogruppo e, ove possibile in considerazione delle peculiari attività della Società, le relative disposizioni sono state implementate nel presente Modello.

L’art. 6.2 lett. a) del Decreto indica, come uno dei requisiti del Modello, l’individuazione delle cosiddette “aree sensibili” o “a rischio”, cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei Reati, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un’indagine sugli elementi costitutivi dei Reati-Presupposto in relazione all’attività della Società, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

La Società, in considerazione di quanto disposto dal Decreto, ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione del presente Modello, conferendo specifico mandato a dei consulenti esterni, aventi il necessario *know-how*.

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise nelle seguenti fasi:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale, dell’organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate - nello specifico, la compilazione da parte del management aziendale di questionari *ad hoc* ed interviste con il medesimo management.

2) Individuazione delle Attività Sensibili e “As-is analysis”

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all’interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili, per la cui individuazione, si rinvia al successivo articolo 4, nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei Reati. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a rilevare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo esistente sulle stesse, nonché la conformità di quest’ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti.

3) Effettuazione della “Gap analysis”

Sulla base della situazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e

delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del presente Modello.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-Reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

I risultati di tale attività di mappatura delle aree a rischio, dei controlli attualmente in essere (“*As-is analysis*”) e di identificazione delle debolezze e dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno (“*Gap analysis*”) sono rappresentati in due documenti conservati tra gli atti ufficiali della Società.

A seguito delle attività sopra descritte, MSS ha definito i principi di funzionamento ed i “protocolli” di riferimento per la redazione del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico;
- le Linee Guida.

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del documento stesso. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Pertanto, il rispetto del Codice Etico è uno strumento a beneficio della prevenzione della realizzazione degli illeciti penali nell'ambito delle Attività Sensibili, in quanto rappresenta l'impegno formale della Società ad operare secondo trasparenti norme comportamentali oltre che al rispetto delle specifiche leggi vigenti. La regolamentazione del Codice Etico ha il fine di garantire l'osservanza dei principi di concorrenza, dei principi democratici, il rispetto di una competizione leale e la difesa di una buona immagine. Il Codice Etico stabilisce, altresì, delle direttive comportamentali interne rivolte a tutti i collaboratori aziendali che sono responsabili verso la Società, sul piano etico e professionale, del loro comportamento nell'esercizio delle attività caratteristiche e che sono state individuate come particolarmente sensibili nel Modello.

Il Codice Etico esprime infine i principi di comportamento, riconosciuti da MSS che ciascun Amministratore, Dipendente e Collaboratore è tenuto ad osservare scrupolosamente nello svolgimento della propria attività.

Alla luce dei principi generali sopra illustrati ed in considerazione delle previsioni delle Linee Guida, il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e una “Parte Speciale”.

La Parte Generale ha lo scopo di definire le finalità del Modello ed i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari, mentre la Parte Speciale contiene la vera e propria mappatura delle aree potenzialmente a rischio di reato.

La Parte Speciale illustra le norme generali di comportamenti che i Destinatari devono adottare e si compone, a sua volta, delle seguenti sezioni predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto, ritenute a rischio sulla base di quanto emerso dal processo di risk analysis:

- A) relativa ai Reati contro la Pubblica Amministrazione
- B) relativa ai Reati Societari
- C) relativa ai Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- D) relativa ai reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico e ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio.
- E) relativa ai reati di criminalità organizzata.
- F) relativa ai delitti contro l'industria e il commercio.
- G) relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- H) relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.
- I) relativa ai reati ambientali.
- L) relativa ai reati contro l'interesse dello Stato al controllo e alla gestione dei flussi migratori.
- M) relativa ai delitti contro la personalità individuale.
- N) relativa ai reati di razzismo e xenofobia.
- Aree Strumentali.

Nell'ambito di ogni singola sezione della Parte Speciale sono indicati:

- l'elenco dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- le norme specifiche di condotta;
- le attività sensibili, nel cui ambito sono a sua volta riportate:
 - le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio interessate;
 - le attività a rischio;

- i reati astrattamente perpetrabili;
- i flussi informativi verso l'OdV la cui attuazione è stata garantita attraverso l'individuazione di un *Key Officer* per ciascuna area a rischio e strumentale cui spetta il compito di trasmettere all'OdV *report* standardizzati.

2.4. Soggetti destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di MSS o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di MSS (i "Soggetti Apicali o in Posizione Apicale");
- a tutti i dipendenti di MSS sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno o più dei Soggetti Apicali o in Posizione Apicale (i "Dipendenti");
- ai consulenti, collaboratori, partner commerciali/finanziari agenti, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di MSS (i "Collaboratori").

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo capitolo 7; pertanto i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

2.5. Adozione del Modello

La Società, in conformità con le proprie politiche aziendali, ritiene opportuno procedere all'adozione del presente Modello con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.

Il Modello stesso deve infatti considerarsi quale "*atto di emanazione dell'organo amministrativo*", in conformità con la disposizione di cui all'art. 6 comma 1, lett. a) del Decreto.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 4 luglio 2011 ed è stato successivamente aggiornato, dapprima con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2013, e da ultimo con delibera del 22 febbraio 2019. Il presente Modello costituisce un documento ufficiale della Società.

Parimenti, le successive modifiche ed integrazioni saranno anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione medesimo, da adottarsi a maggioranza qualificata.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MSS

3.1. Premessa

Al fine di individuare le Attività Sensibili di cui al Decreto è necessario fare riferimento alle specifiche peculiarità della società che intende dotarsi del Modello ed al suo concreto operato.

Pertanto, appare preliminarmente opportuno descrivere la struttura organizzativa di MSS, con particolare riferimento alle attività da essa svolte ed al suo sistema di amministrazione e controllo.

3.2. L'organizzazione interna di MSS

a) L'attività di MSS

La Società ha per oggetto l'esercizio di attività estrattive di trattamento, di trasformazione di minerali industriali e le attività ad esse connesse, nonché la commercializzazione dei prodotti, l'acquisizione della titolarità dei giacimenti; l'esecuzione di indagini, di ricerche, studi e sperimentazioni su giacimenti di sabbie silicee, feldspatiche e caoliniche e di minerali industriali in genere; l'elaborazione di progetti di fattibilità di impianti industriali per la produzione delle materie prime e dei semilavorati.

Per lo svolgimento delle suddette attività peculiari, la Società potrà, inoltre, detenere, direttamente od indirettamente (i) partecipazioni in società che abbiano ad oggetto l'esercizio di operazioni di carico, scarico, trasbordo, deposito, movimento in genere delle merci ed ogni altro materiale presso i terminali portuali, nonché la gestione dei suddetti terminali portuali destinati alle operazioni di carico, scarico, trasbordo, deposito, movimento in genere delle merci ed ogni altro materiale, (ii) partecipazioni in società che abbiano ad oggetto l'attività di distribuzione, vendita, trasmissione di energia da fonti rinnovabili e assimilate quali, a titolo esemplificativo, solare o eolica e/o lo sviluppo, la progettazione, la ricerca e l'esercizio dei relativi impianti di produzione ai fini dello sfruttamento dei terreni di proprietà e/o in concessione della Società nei quali si è esaurita l'attività di coltivazione ovvero non sia possibile effettuarla.

b) Il Consiglio di Amministrazione

L'amministrazione della Società è affidata ad un Consiglio di amministrazione, composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri, in numero dispari, così come determinato dall'assemblea. Gli amministratori possono anche non essere soci e sono nominati e sostituiti secondo la procedura indicata all'articolo 21 dello statuto della Società.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'articolo 2381 del codice civile, parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri e la relativa remunerazione.

In particolare, il consiglio può delegare proprie attribuzioni al presidente, al vicepresidente ed

all'amministratore delegato, conferendo loro poteri suoi propri. Le seguenti delibere restano in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione e non potranno pertanto essere delegate a singoli consiglieri:

- acquisto o vendita di beni immobili di importo superiore a Euro 60.000,00 (sessantamila/00), concessione di garanzie sugli stessi o conclusione, in genere, di altri negozi attinenti a tali beni fino all'importo massimo di Euro 60.000,00 (sessantamila/00);
- acquisto o vendita di partecipazioni societarie o di aziende o di rami di azienda, nonché affitti di azienda o di rami di azienda;
- concessioni di finanziamenti a terzi, nonché ai soci stessi della Società;
- proposta di nomina della società di revisione per la sottoposizione del bilancio di esercizio alla revisione;
- stipulazione dei contratti di fornitura di durata superiore a dodici mesi, di associazione in partecipazione o di *joint venture* o di contratti analoghi;
- concessione di credito ai clienti eccedenti le normali condizioni di vendita praticate;
- assunzione di dirigenti, dipendenti con stipendio lordo annuo superiore ad Euro 60.000,00 (sessantamila).

Il Consiglio di Amministrazione può altresì nominare direttori, institori e procuratori, determinandone le funzioni e, ove del caso, i compensi, nel rispetto di quanto previsto ai sensi di legge in ordine alle attribuzioni non delegabili.

Al Consiglio di Amministrazione spetta comunque il potere di controllo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe.

La firma sociale e la rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in sua assenza o impedimento, al Vice-Presidente, se nominato.

La rappresentanza della Società spetta altresì agli amministratori delegati, nell'ambito dei poteri a loro conferiti nel consiglio.

L'organo amministrativo può nominare direttori e procuratori speciali, e può altresì deliberare che l'uso della firma sociale sia conferito, tanto congiuntamente che disgiuntamente, per determinati atti o categorie di atti, a dipendenti della Società ed eventualmente a terzi.

c) Il Collegio Sindacale

Il collegio sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti nominati dall'assemblea, la quale attribuisce ad un sindaco effettivo la qualifica di Presidente.

Per tutta la durata del loro incarico i sindaci debbono possedere i requisiti di cui all'articolo 2399 del codice civile. La perdita di tali requisiti determina l'immediata decadenza del sindaco e la sua

sostituzione con il sindaco supplente più anziano.

I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

d) Il Gruppo e i servizi prestati dalla Capogruppo a favore di MSS

MSS è sottoposta al controllo di Minerali Industriali S.r.l. (la "Capogruppo").

La Capogruppo, inoltre, presta in favore di MSS alcuni servizi amministrativi. Le prestazioni di servizi rese dalla Capogruppo a MSS nell'ambito di Attività Sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la gestione dell'attività amministrativa (redazione dei bilanci), la gestione dell'ufficio acquisti, la gestione della qualità e dell'ufficio del personale, sono redatti per iscritto e comunicati all'Organismo di Vigilanza di MSS e della Capogruppo.

La Società dovrà inoltre attestare la veridicità e la completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Capogruppo ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.

L'Organismo di Vigilanza di MSS potrà richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ovvero, previa informazione a quest'ultimo, alle funzioni della Capogruppo al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

Nell'esecuzione dei servizi di cui sopra la Capogruppo dovrà attenersi al Codice Etico, al Modello vigente ed alle procedure eventualmente stabilite per la sua attuazione dalla Società.

3.3. Le deleghe e i poteri - Principi generali del sistema organizzativo e di controllo

Il presente Modello si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già operativo all'interno della Società ed è adottato con l'obiettivo di fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio della Società.

3.3.1 Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo della Società deve rispettare i seguenti requisiti:

- chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- separazione dei ruoli, ossia articolazione delle strutture organizzative in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e, soprattutto, la concentrazione su di un unico soggetto delle attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio potenziale.

Nell'ottica di garantire l'effettività dei predetti requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (comunicazioni organizzative, procedure formalizzate, ecc.) improntati ai seguenti principi di carattere

generale:

- conoscibilità degli stessi strumenti all'interno della Società;
- descrizione delle linee di riporto funzionale;
- formale delimitazione dei ruoli e delle relative responsabilità.

3.3.2 Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle attività da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti di terzi.

Le deleghe di poteri devono:

- essere definite e formalmente conferite dal Consiglio di Amministrazione ovvero da notaio mediante atto pubblico;
- essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte dal soggetto delegato nell'ambito della struttura organizzativa;
- prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
- essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

A tal ultimo proposito, la Società procederà all'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui dette deleghe dovranno essere attribuite, modificate e revocate.

3.3.3 Procedure operative

I processi e le attività operative aziendali, come evidenziato sopra, sono supportate da procedure interne formalizzate che rispecchiano i seguenti requisiti:

- diffusione nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle rispettive attività;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli, tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude nonché il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità degli atti e delle operazioni in generale tramite idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche e le giustificazioni delle attività poste in essere ed identifichino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- previsione, nel caso sia possibile, di definiti criteri e metodologie su cui basarsi per l'esecuzione delle scelte aziendali;

- previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito della struttura aziendale.

La Società procederà all'aggiornamento tempestivo delle procedure ad oggi implementate ovvero, ove necessario, ad implementare nuove procedure volte a regolare i processi aziendali a rischio.

3.3.4 Attività di controllo e monitoraggio

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono necessariamente soggetti od organi diversi tra cui: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Revisore Contabile, l'Organismo di Vigilanza e, più in generale, tutto il personale della Società e rappresentano un elemento imprescindibile dell'attività quotidiana svolta.

I compiti di controllo svolti dai predetti soggetti sono definiti tenendo in considerazione le seguenti attività di controllo:

- vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- controlli delle singole funzioni, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;
- revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili;
- controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

3.3.5 Tracciabilità

Ogni operazione/attività deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione/autorizzazione/svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (cartacei e/o elettronici) e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

La Società ritiene che i principi sopra descritti siano coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e ragionevolmente idonei anche a prevenire le fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ritiene indispensabile garantire la corretta ed effettiva applicazione dei menzionati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali

identificati come potenzialmente a rischio-Reato in fase di mappatura.

La Società ritiene che il compito di verificare la costante applicazione dei suddetti principi, nonché l'adeguatezza, la coerenza e l'aggiornamento degli stessi debba essere svolto sia dall'Organismo di Vigilanza sia dai responsabili delle funzioni aziendali (e dai collaboratori di questi ultimi).

4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI REATI PRESUPPOSTO

Il presente Modello, come meglio indicato al precedente articolo 2.3, si basa su un'analisi dei processi e sotto-processi in cui si articola l'attività di MSS al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei Reati-Presupposto ed individuare, per tale via, quali tra tali illeciti possano ritenersi strettamente connessi ai principali ambiti di operatività della Società.

Sulla base dell'analisi svolta, consistita nella ricognizione delle aree aziendali, delle funzioni e delle procedure e prassi esistenti, è stata redatta la mappatura del rischio, dalla quale sono state identificate come Attività Sensibili le seguenti aree in cui potenzialmente potrebbero essere commessi i Reati, ovvero quelle attività in cui:

- è stata riscontrata l'esistenza di rapporti diretti e/o indiretti con la Pubblica Amministrazione (nazionale e/o estera);
- vi è trattazione di materie inerenti il bilancio e altre comunicazioni sociali nonché ove le attività degli organi societari possano assumere rilevanza per gli aspetti connessi al Decreto;
- sono intrattenuti rapporti commerciali di vendita con terzi privati ove potrebbe configurarsi i reati di istigazione alla corruzione e corruzione tra privati;
- sono intrattenuti rapporti commerciali di acquisto o di vendita con terzi che potrebbero sottendere, nella prima ipotesi, al potenziale reato di finanziamento di associazioni con finalità terrorismo o eversione dell'ordine democratico e in entrambe le ipotesi ai reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di beni e utilità di provenienza illecita;
- è richiesto il rispetto della normativa antinfortunistica.
- possano essere realizzati reati contro l'industria e il commercio o delitti contro il diritto d'autore;
- possano essere realizzati reati in violazione della legislazione ambientale;
- possa essere commesso il reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari.
- possano essere commessi i delitti contro la personalità individuale;
- possano essere commessi i reati di razzismo e xenofobia.

Sono state inoltre individuate le aree che possono essere interessate dai reati in materia di criminalità organizzata tramite il reato di associazione a delinquere di cui all'art. 416 c.p. e di autoriciclaggio, ovvero

i cosiddetti "reati-fine" strumentali alla possibile insorgenza della responsabilità amministrativa dell'ente disposta dal D.Lgs. n. 231/2001.

È stato infine preso in considerazione il possibile coinvolgimento della società per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

L'analisi è stata poi diretta alla verifica dell'esistenza nell'ambito dell'attività aziendale di ulteriori aree esposte al rischio di commissione dei reati di:

- falso nummario;
- infibulazione;
- reati e illeciti amministrativi c.d. di *market abuse*;
- reati transnazionali (associazione a delinquere, immigrazione clandestina, intralcio alla giustizia);
- reati informatici;
- reati di immigrazione clandestina;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivi di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati.

L'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione di tali reati nell'interesse e/o vantaggio della Società.

Sono state altresì individuate le cd 'aree strumentali', ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio di reato. Tra le attività a rischio sono state cioè considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai predetti criteri, potrebbero comunque risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (es. selezione e assunzione di personale, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e servizi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza, etc.).

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata periodicamente e, comunque, in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel Decreto o in occasione di modifiche rilevanti dei processi aziendali.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate è facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.

Per la mappatura del rischio che individua, ad esito delle indagini svolte, per ciascun Reato- Presupposto, l'area aziendale a rischio si rinvia al documento di "As-Is Analysis" consegnato alla Società in data 8 giugno 2011 e successivamente aggiornato ed integrato.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Come accennato sopra, il Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dall'imputazione di responsabilità amministrativa derivante da Reato allorché:

- l'organo dirigente abbia adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'“Organismo di Vigilanza” o “OdV”).

Detto organismo, organo di emanazione dell'Ente medesimo, ha, quindi, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; a tale fine devono essere allo stesso affidati autonomi poteri di ispezione e autonomi poteri di iniziativa, anche nei confronti dell'organo amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità dell'organismo stesso nell'espletamento delle sue attività.

Il Decreto, all'articolo 6 comma 1, lettera b), stabilisce che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso, debba essere affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che tale Organismo debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza; privo di compiti operativi che potendo comportare la partecipazione a decisioni o all'attività della Società, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio;
- dotato di autonomia finanziaria.

In considerazione delle previsioni che precedono, l'Organismo di Vigilanza non può essere individuato nel Consiglio di Amministrazione in virtù dei poteri gestionali ad esso attribuiti.

La funzione deve essere comunque attribuita ad un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività gestionali, ne “inquinerebbero” l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti da vigilare e sull'adeguatezza del Modello.

In considerazione di quanto precede e dell'operatività aziendale, la Società ritiene opportuno che l'Organismo di Vigilanza sia composto da 3 membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del Decreto nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità in modo da garantire all'OdV adeguata competenza nelle materie sottoposte ai suoi controlli.

Per garantire appieno l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto altresì opportuno che almeno uno dei componenti dell'Organismo stesso vengano individuati tra soggetti esterni alla Società e sia indipendente rispetto a questa (privo, cioè, di rapporti commerciali con la Società o di parentela con i soci o gli amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio e non legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società stessa da vincoli di dipendenza o subordinazione). Gli altri componenti dell'OdV, se non soggetti esterni alla Società o al Gruppo, non devono essere scelti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, ma tra i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo e che, in conseguenza del ruolo svolto, posseggano una significativa conoscenza della Società che permette loro di comprenderne pienamente le dinamiche ed assicurare l'indispensabile continuità d'azione richiesta.

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza è assicurata:

- dalle specifiche competenze professionali dei componenti;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di usufruire di risorse finanziarie autonome al fine di avvalersi di consulenze esterne e delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie funzioni aziendali e dei Collaboratori.

L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale il quale:

- riferisce al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e di controllo;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'OdV si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un budget di spesa annuale ad uso esclusivo;
- opera secondo il metodo collegiale e può eventualmente predisporre un proprio "regolamento di funzionamento", approvato dall'OdV stesso, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

La continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza è inoltre garantita dalla circostanza che lo stesso

opera presso la Società. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la programmazione dell'attività di verifica, le modalità di effettuazione della stessa, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità ed il contenuto specifico dei flussi informativi relativi alle Attività Sensibili e alle eventuali modifiche della struttura organizzativa, nonché le specifiche modalità operative e di funzionamento interno, sono rimesse ad un piano di lavoro specifico predisposto dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare, che ne determina la remunerazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione di MSS;
- essere revisore contabile di MSS;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con MSS, con società da essa controllate o ad essa collegate o intrattenere significativi rapporti d'affari con i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società che siano muniti di deleghe;
- essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

I singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e allo stesso Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, a meno che il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dalla commissione di uno dei Reati; in tal caso il neo eletto organo amministrativo provvede a costituire un nuovo Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui sopra, la sopravvenuta

incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'Organismo possono essere revocati esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (uno) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare *ex novo* tutti i componenti.

5.2. Convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni trimestre, gli incontri si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione) e comunque ogniqualevolta sia ritenuto necessario da almeno uno (1) dei suoi componenti, ovvero qualora sia richiesto da ragioni di particolare urgenza.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare amministratori, direttori, dirigenti, responsabili di funzioni aziendali, nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

Le decisioni dell'Organismo di Vigilanza vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria e ciò viene riportato immediatamente al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e le copie dei verbali sono custodite

dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto. Ai collaboratori è richiesto il rispetto dell'obbligo di diligenza e riservatezza previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull'effettività del Modello ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- 2) valutare l'adeguatezza del presente Modello a prevenire i comportamenti illeciti;
- 3) analizzare la costanza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuoverne il necessario aggiornamento;
- 4) assicurare i flussi informativi di competenza;
- 5) assicurare l'elaborazione di un programma di vigilanza, contenente le linee generali secondo le quali si deve sviluppare l'attività dell'Organismo di Vigilanza in coerenza con i principi contenuti nel Modello.

Al fine di espletare detti compiti, l'OdV nominato deve:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle eventuali 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;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello, oltre a predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sulle verifiche effettuate;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello e quelle finalizzate alla formazione costante dei Destinatari dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza é responsabile della verità delle proprie attestazioni.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. A tal fine il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta

motivata dell'Organismo di Vigilanza, la previsione delle spese per l'anno in corso ed il consuntivo delle spese dell'anno precedente;

- essere dotato (i) di poteri di richiesta e di acquisizione dei dati, documenti, e informazioni da e verso ogni livello ed area funzionale della Società, (ii) di poteri di indagini, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), e (iii) di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- definire le modalità e cadenze temporali della propria attività ai fini di renderla aderente alla continuità di azione richiesta dalla legge, nei limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

5.4. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

L'effettiva adeguatezza del Modello a prevenire gli illeciti sanzionati dal Decreto é monitorata dall'Organismo di Vigilanza attraverso specifiche attività di verifica riguardanti tra le altre cose:

- i) gli atti societari ed i contratti stipulati e stipulandi di particolare rilievo nell'ambito delle Attività Sensibili come risultanti dalla mappatura del rischio;
- ii) la conformità delle procedure organizzative aziendali con le previsioni contenute nel Modello.

Attesa la materiale impossibilità di procedere a verifiche puntuali delle circostanze sopra menzionate, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad effettuare una analisi "a campione" sulla base del proprio piano di attività.

In ogni caso, le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ai sensi del Decreto in relazione agli esiti della mappatura delle Attività Sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari saranno pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida controlli occasionali *ad hoc*.

MSS considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono valutati dall'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nell'articolo 8 del presente Modello.

6. I FLUSSI INFORMATIVI

Il flusso delle informazioni rappresenta un elemento centrale dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, sia perché la disponibilità di informazioni sui processi sensibili e sugli accadimenti aziendali consentono all'Organismo di Vigilanza stesso di svolgere in maniera efficiente l'azione di controllo a cui è preposto, sia alla luce del fatto che lo stesso Organismo di Vigilanza è, a sua volta, tenuto ad informare il vertice aziendale circa l'applicazione e l'aggiornamento del Modello.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'Organismo di Vigilanza espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali.

6.1. **Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, co 2° lett. d), del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

Con la legge 30 novembre 2017 n. 179 è stata inoltre estesa al settore privato la tutela – già prevista per i dipendenti pubblici – del fenomeno noto come c.d. *whistleblowing*, cioè della condotta del dipendente che segnali reati o irregolarità dei quali venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

La riforma ha previsto, in primo luogo, l'introduzione di misure di protezione del segnalante attraverso l'inserimento di specifici obblighi a carico delle società nei modelli organizzativi. Il co 2 *bis* dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 dispone, in particolare, che nel modello:

- sia prevista l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o di “violazioni del modello di organizzazione dell'ente”, fondate su “elementi di fatto precisi e concordanti”, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e presentate a tutela dell'integrità dell'ente. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; deve inoltre essere previsto “almeno un canale” alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- siano previsti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- debbano essere previste sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che abbiano disposto o posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei riguardi del segnalante e di chi violi le misure di tutela nei suoi confronti, nonché, specularmente, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La norma ha inoltre espressamente disposto la nullità del licenziamento ritorsivo e di ogni altra misura discriminatoria, con la possibilità di segnalare gli eventuali abusi all'Ispettorato nazionale del lavoro.

La medesima riforma ha poi introdotto nell'ordinamento una nuova scriminante specifica, prevedendo che la segnalazione effettuata nell'interesse dell'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private), ovvero per la prevenzione e la repressione di illeciti, integri una "giusta causa di rivelazione" del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La giusta causa non opera, però, per espressa previsione legislativa, ove l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Si prevede, infine, che, quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna Attività Sensibile a rischio di reato e per ciascuna area strumentale la Società ha provveduto ad individuare un *key officer*, sul quale grava l'obbligo di trasmettere all'OdV *report* standardizzati, il cui oggetto è determinato nella Parte Speciale del Modello e nelle schede e matrici ad esso allegate. Il *key officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti nei *report* ed infine la loro trasmissione all'OdV.

L'obbligo di informazione grava sui membri del Consiglio di Amministrazione, sui membri del Collegio Sindacale, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società. L'obbligo di informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

L'OdV nel corso dell'attività di indagine che segue alla segnalazione deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti

della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative 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. Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso da parte dei membri dell'OdV ed eventualmente da parte di altri soggetti, sulla base dei criteri e delle condizioni di accesso definite dall'OdV stesso.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

La Società, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, ha istituito più "canali informativi dedicati", idonei a garantire la riservatezza del segnalante. In particolare, oltre alla possibilità di indirizzare all'OdV lettera riservata presso la sede della Società, sono stati predisposti l'indirizzo di posta elettronica 231mss@min-ind.it per comunicazioni o richieste di chiarimenti e l'indirizzo PEC whistleblowing.mss@pec.it per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite ai sensi del d. lgs. 231/01 o di violazioni del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Gli organi sociali ed ogni soggetto tenuto all'osservanza del Modello devono, fra l'altro, trasmettere all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello di cui sono a conoscenza, specificando le sanzioni irrorate o la motivazione dell'archiviazione.

Sussistono altresì obblighi informativi a carico dei Destinatari del Modello, i quali devono in ogni caso trasmettere senza indugio all'Organismo di Vigilanza, per consentire il migliore espletamento delle sue funzioni, le informazioni concernenti:

- l'organigramma tempo per tempo vigente e le eventuali deleghe di funzione nelle aree aziendali sensibili;
- 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 o di un procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti da MSS;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati;
- qualsiasi spostamento di denaro tra MSS ed altra società del Gruppo che non trovi giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;

- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società;
- gli interventi formativi 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, affinché l'Organismo di Vigilanza possa predisporre gli eventuali idonei correttivi procedurali in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto.

6.2. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione:

- annualmente, presentando il piano di attività da realizzarsi nell'esercizio successivo, anche ai fini della determinazione del budget annuale;
- semestralmente, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché degli eventuali aggiornamenti in atto;
- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qual volta ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

6.3. Flussi informativi tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo

Devono altresì essere assicurati i necessari flussi informativi da parte degli organismi di vigilanza debitamente nominati dalle società del Gruppo.

In particolare l'OdV dovrà riferire periodicamente all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo in merito:

- alle attività poste in essere relativamente ai compiti di controllo ad esso affidati;
- ad eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza ed agli opportuni provvedimenti adottati;
- ogni successiva modifica del Modello.

Ugualmente dovrà provvedere l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo in caso di accertate violazioni individuate con riferimento alle attività svolte sulla base di contratti intercompany a favore di MSS.

6.4. Gestione delle informazioni

Le informazioni trattate dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività (segnalazioni, verbali, rapporti) sono conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico, accessibile, previa comunicazione, solo dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, sempreché l'OdV, valutate le circostanze del caso, non ritenga di dover momentaneamente negare l'accesso.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, MSS intende promuovere la divulgazione e la conoscenza dello stesso nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, consulenti e fornitori (i "Destinatari").

7.1. Comunicazioni agli Organi Sociali

Il Modello è portato a conoscenza di ciascun componente degli organi sociali dalla Società. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello.

7.2. Formazione e informazione ai Dipendenti

All'atto dell'assunzione del personale dovrà essere verificato, qualora il soggetto sia candidato per una posizione a rischio, se lo stesso abbia precedenti penali, rapporti di dipendenza con pubbliche amministrazioni, ovvero rapporti di parentela e/o di coniugio con dipendenti di Pubbliche Amministrazioni.

In caso di esistenza di una delle suddette situazioni, il candidato in esame può essere assunto solo a condizione che il responsabile della funzione interessata e il responsabile delle Risorse Umane (ove la funzione sia presente ovvero la direzione amministrativa), effettuate le opportune valutazioni, autorizzino congiuntamente l'assunzione.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente dalla Società a tutti i Dipendenti mediante consegna dello stesso a ciascuno dei destinatari, nonché tramite affissione in luoghi accessibili a tutti e pubblicazione sul sito internet della Società www.mineraliindustriali.it.

I principi ed i contenuti del Modello sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione cui tutti i Dipendenti sono tenuti a partecipare. La mancata immotivata partecipazione costituisce violazione del presente Modello e determina la conseguente applicazione di sanzioni disciplinari.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

In relazione ai Dipendenti operanti in processi ritenuti Attività Sensibili, è prevista una formazione specifica mirata al raggiungimento della piena consapevolezza delle tematiche che lo riguardano.

Gli obiettivi di formazione includono:

- la formazione in merito al Decreto ed alla legislazione vigente;
- la sensibilizzazione circa l'importanza attribuita da MSS all'adozione di un sistema di controllo dei rischi;
- la descrizione della struttura e dei contenuti principali del Modello adottato;
- la descrizione dei comportamenti da tenere, in particolare per il personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- l'illustrazione dei comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

In particolare MSS provvede a formare ed informare i propri dipendenti e collaboratori che operano in aree e procedure rilevanti, sensibilizzando i responsabili delle aree aziendali potenzialmente a rischio di reato, in relazione ai comportamenti da osservare e da far osservare ai propri sottoposti ed alle conseguenze derivanti dal loro mancato rispetto.

L'OdV collabora affinché siano concretamente diffusi i principi e i contenuti del Modello all'interno dell'organizzazione della Società, mediante l'attivazione dei citati piani formativi, provvedendo altresì a verificare la concreta attuazione, la frequenza di partecipazione e la qualità sul contenuto dei piani medesimi. L'OdV può, allo scopo, interfacciarsi direttamente con i responsabili di area e con il personale in genere.

7.3. Comunicazioni a terzi

All'atto del conferimento di incarichi a collaboratori esterni (quali ad es. agenti, consulenti, ecc.) deve essere verificato, qualora il soggetto debba intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, se lo stesso abbia precedenti penali, rapporti di dipendenza con pubbliche amministrazioni, rapporti di parentela e/o di coniugio con dipendenti di Pubbliche Amministrazioni.

Se il soggetto ha rapporti di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, si applica il protocollo o la nota operativa aziendale relativamente ai contratti di consulenza.

In caso di esistenza di una delle altre suddette situazioni a rischio, l'incarico può essere conferito solo a condizione che il responsabile della funzione interessata e la funzione Amministrazione e Finanza, effettuate le opportune valutazioni, autorizzino congiuntamente il conferimento dell'incarico.

I soggetti esterni devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Per garantire la massima conoscibilità del Modello anche a soggetti esterni rispetto a MSS è fatta pubblicazione dello stesso sul sito internet della Società www.mineraliindustriali.it.

In ogni caso il Modello deve essere portato a conoscenza di tutti coloro con i quali MSS intrattenga relazioni d'affari e commerciali.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi, aventi rapporti contrattuali con la Società, dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto, che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

MSS valuterà altresì le opportune e ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello ai terzi.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Funzione del sistema disciplinare

Il Decreto prevede la necessaria predisposizione di sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto dei precetti e delle procedure aziendali funzionali alla regolamentazione delle Attività Sensibili ad esito della mappatura del rischio.

L'applicazione del sistema è autonoma e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai soggetti ed è prevista una graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al grado di pericolosità che i diversi comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

La previsione di un siffatto sistema sanzionatorio, infatti, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e consente di garantire l'effettività del Modello stesso.

Pertanto, MSS ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello al fine di garantirne l'osservanza, in conformità con il Codice disciplinare previsto dal vigente CCNL applicato e nel rispetto delle procedure in esso previste.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, fornitori e partner.

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo della Società.

Per violazione del Modello Organizzativo debbono intendersi anche le violazioni dei Protocolli che ne fanno parte integrante e segnatamente le violazioni del Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi comprese quelle omissive, poste in essere delle in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire il rispetto del principio di legalità, appare opportuno indicare di seguito (in via esemplificativa e non esaustiva) un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

1. violazione dei principi generali del Codice etico, violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate come 'strumentali', violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
2. violazione di disposizioni e norme di comportamento previste dal Codice etico, violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
3. violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali, atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano effettuato segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con colpa grave dal segnalante;
4. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, che abbiano comportato pregiudizi gravi al segnalante, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con dolo dal segnalante, ovvero violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e/o alle segnalazioni di violazioni del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 ter e quater del Decreto:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.2. Misure nei confronti del personale dipendente

L'osservanza del Modello, e degli obblighi da esso derivanti, costituisce parte integrante delle obbligazioni dei dipendenti della Società, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile, e la eventuale violazione costituisce pertanto inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti a MSS da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi applicabili.

a) Lavoratori dipendenti non dirigenti

Ogni violazione alle regole del presente Modello da parte dei lavoratori dipendenti di MSS costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili a seguito della violazione del presente Modello rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento e verranno applicate in conformità alle procedure previste dall'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL di riferimento.

Sono previsti i seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- biasimo scritto;
- multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In particolare qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 8.1 da parte di un dipendente non dirigente:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del precedente paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del biasimo scritto;

- b. per le violazioni di cui al n. 2) del precedente paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del biasimo scritto ovvero quella della multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) del precedente paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d. per le violazioni di cui al n. 4) del precedente paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

A seguito di ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene dato impulso da parte della funzione competente (ove esistente, funzione Risorse Umane) ad una procedura di accertamento circa i presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società:

- i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello, è individuata e irrogata dal responsabile funzione competente, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista;
- ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: (i) dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa, (ii) del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, (iii) del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare, (iv) della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta ai sensi e per gli effetti del Decreto a seguito della condotta censurata e (v) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

b) Dirigenti

Ogni violazione alle regole del presente Modello da parte dei dirigenti e dei responsabili delle aree aziendali definite negli organigrammi della Società costituisce un illecito disciplinare.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 8.1 da parte di un Dirigente saranno applicate le sanzioni (mutuate dall'art. 27 del CCNL -Dirigenti delle Aziende Industriali- in vigore), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile. In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;

- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della sospensione dal servizio;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

In particolare si precisa che costituisce violazione del presente Modello da parte dei soggetti di cui sopra, anche la mancata individuazione e conseguente eliminazione, seppur dovuta a negligenza e/o imperizia, di violazioni ed elusioni al presente Modello.

Le medesime sanzioni verranno adottate nelle ipotesi in cui il dirigente, che ne sia a conoscenza, consenta a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

8.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Ogni violazione alle regole del presente Modello da parte degli amministratori delle Società comporta la comminazione di una sanzione disciplinare. In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al n. 3 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Costituisce violazione del presente Modello anche la mancata individuazione, da parte di tali soggetti, e/o la mancata eliminazione di violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti

necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

8.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Ogni violazione alle regole del presente Modello da parte di un Sindaco delle Società comporta la comminazione di una sanzione disciplinare. In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al n. 3 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4 del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Costituisce violazione del presente Modello anche la mancata individuazione, da parte di tali soggetti, e/o la mancata eliminazione di violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci.

Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

8.5. Disciplina applicabile nei rapporti con partners e collaboratori esterni

Nei contratti stipulati con partner commerciali, collaboratori esterni e fornitori devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse, che prevedano la risoluzione del rapporto qualora le controparti

contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello e integranti un pericolo di commissione dei Reati-Presupposto indicati nel Decreto, salvo ed impregiudicato il diritto di MSS di richiedere il risarcimento del danno qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società.

A tal fine copia del Modello deve essere resa disponibile a tutte le controparti contrattuali.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 8.1 saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della diffida se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) e al n. 4) del paragrafo 8.1, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 3) e 4) del paragrafo 8.1, siano commesse nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti dell'appaltatore.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.