



**M.M. SRL** a socio unico  
soggetta ad attività di direzione  
e coordinamento di 4M. srl

Via Antonio Zanussi 300/302  
33100 Udine (Italy)  
Cap. Soc. EURO 100.000 i.v.

P.Iva / C.F. 02984500302  
Reg. Imp. PN-UD 02984500302  
PEC mm-grigliati@pec-neispa.com

tel. +39.0432.522970  
fax +39.0432.522253  
info@mmgrigliati.it



**M.M. a socio unico S.r.l.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**ex d. lgs. 231/2001**

## INDICE

|                                                                                                                                         |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| - Glossario                                                                                                                             | pag. 3  |
| - Parte generale                                                                                                                        | pag. 4  |
| 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001                                                                                                   | pag. 4  |
| 2. Principi Generali.                                                                                                                   | pag. 4  |
| 2.1 L'adozione del Modello al fine di prevenire per quanto possibile il compimento dei Reati                                            | pag. 4  |
| 2.2 Adozione del modello da parte di M.M. S.r.l. a socio unico                                                                          | pag. 5  |
| 3. Il Modello M.M. S.r.l. a socio unico                                                                                                 | pag. 5  |
| 3.1 Funzione e scopo del Modello                                                                                                        | pag. 5  |
| 3.2 La costruzione del Modello e la sua struttura.                                                                                      | pag. 6  |
| 3.3. La procedura di adozione del Modello                                                                                               | pag. 7  |
| 4. I Processi Sensibili di M.M. S.r.l. a socio unico                                                                                    | pag. 7  |
| 5. Organo di controllo interno od "O.d.V."                                                                                              | pag. 8  |
| 5.1 Identificazione dell'organo di controllo interno                                                                                    | pag. 8  |
| 5.2 Funzione e poteri dell'organo di controllo interno                                                                                  | pag. 8  |
| 5.3 Reporting dell'O.d.V. verso il vertice aziendale                                                                                    | pag. 9  |
| 5.4 Flussi informativi verso l'O.d.V. relativi a Reati di cui al Decreto                                                                | pag. 10 |
| 5.5 Procedura Whistleblowing                                                                                                            | pag. 11 |
| 5.5.1 Oggetto della segnalazione                                                                                                        | pag. 11 |
| 5.5.2 Modalità di segnalazione                                                                                                          | pag. 11 |
| 5.5.3 Gestione delle segnalazioni                                                                                                       | pag. 12 |
| 5.5.4 Conclusione del processo                                                                                                          | pag. 13 |
| 5.5.5 Tutela del segnalante                                                                                                             | pag. 13 |
| 5.5.6. Eventuale canale esterno di segnalazione                                                                                         | pag. 13 |
| 5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni                                                                                         | pag. 13 |
| 6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello                                                                              | pag. 13 |
| 6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti                                                                                           | pag. 13 |
| 6.2 Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner                                                                              | pag. 14 |
| 7. Sistema disciplinare                                                                                                                 | pag. 14 |
| 7.1 Funzione del sistema disciplinare                                                                                                   | pag. 14 |
| 7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti                                                                                                 | pag. 15 |
| 7.3 Misure nei confronti degli amministratori                                                                                           | pag. 15 |
| 7.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner                                                                                   | pag. 16 |
| 7.5 Misure nei confronti dell'O.d.V.                                                                                                    | pag. 16 |
| 8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello                                                                                               | pag. 16 |
| - Parte speciale                                                                                                                        | pag. 18 |
| - Reati contro la P.A.                                                                                                                  | pag. 19 |
| - Delitti informatici e trattamento illecito di dati                                                                                    | pag. 22 |
| - Delitti di criminalità organizzata                                                                                                    | pag. 24 |
| - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento                          | pag. 25 |
| - Delitti contro l'industria e il commercio                                                                                             | pag. 25 |
| - Reati societari                                                                                                                       | pag. 26 |
| - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico                                                             | pag. 29 |
| - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili                                                                               | pag. 29 |
| - Delitti contro la personalità individuale                                                                                             | pag. 29 |
| - Abusi di mercato                                                                                                                      | pag. 31 |
| - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro    | pag. 32 |
| - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio                                | pag. 35 |
| - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti                                                                     | pag. 36 |
| - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore                                                                                 | pag. 37 |
| - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria                                      | pag. 38 |
| - Reati ambientali                                                                                                                      | pag. 38 |
| - Impiego di cittadini di paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare, Razzismo e xenofobia                                               | pag. 39 |
| - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati | pag. 40 |
| - Reati tributari                                                                                                                       | pag. 40 |
| - Contrabbando                                                                                                                          | pag. 42 |
| - Delitti contro il patrimonio culturale                                                                                                | pag. 43 |

## MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. Lgs. 8 GIUGNO 2001 n. 231 di M.M. S.r.l. a socio unico

### GLOSSARIO

- “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da M.M. S.r.l. a socio unico;
- “Organismo di Vigilanza” (“O.d.V.”): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all’articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01;
- “Dipendenti”: tutti i Dipendenti di M.M. S.r.l. a socio unico;
- “Collaboratori”: tutti i soggetti legati ad M.M. S.r.l. a socio unico da un vincolo contrattuale, anche temporaneo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di M.M. S.r.l. a socio unico sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Partner”: controparti contrattuali di M.M. S.r.l. a socio unico, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Terzi”: controparti, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione non ancora contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “D. Lgs. 231/2001”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8.6.2001 e s.m.i.;
- “Linee Guida di Confindustria”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria nel giugno 2021;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione od atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Organi Societari”: il Consiglio di Amministrazione ed i soci di M.M. S.r.l. a socio unico;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Processi Sensibili”: attività di M.M. S.r.l. a socio unico nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- “M.M. S.r.l. a socio unico” o “Società”: M.M. S.r.l. a socio unico

## PARTE GENERALE

### 1. *Il Decreto Legislativo n. 231/2001*

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D. Lgs. 231/2001, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, Dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La descrizione delle fattispecie rilevanti di reato è contenuta nella parte speciale del presente Modello alla quale si fa qui espresso rinvio.

### 2. *Principi Generali.*

#### 2.1. *L'adozione del Modello al fine di prevenire per quanto possibile il compimento dei Reati.*

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (i.e. Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità delle Linee Guida a prevenire i reati (si veda Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201).

## 2.2 Adozione del modello da parte di M.M. S.r.l. a socio unico

Ai fini di una adeguata costruzione del Modello di M.M. S.r.l. a socio unico, si è fatto riferimento sia alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria sia alla *best practice* italiana esistente in materia, quali strumenti operativi e di indirizzo maggiormente confacenti alla struttura organizzativa della Società.

Alla luce di tutti gli strumenti individuati per la costruzione del Modello, i punti fondamentali per la costruzione dello stesso possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure od il rinvio a procedure già esistenti.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti elementi:

- Codice Etico e di Comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure riferibili a certificazioni adottate dalla società;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza e professionalità;
- previsione di obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.

## 3. Il Modello di M.M. S.r.l. a socio unico

### 3.1 Funzione e scopo del Modello.

M.M. S.r.l. a socio unico è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner,

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a M.M. S.r.l. a socio unico di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da M.M. S.r.l. a socio unico perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad M.M. S.r.l. a socio unico di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, nei Collaboratori, nei Consulenti, nei Partner e nei Terzi che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 3.2 *La costruzione del Modello e la sua struttura.*

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

- identificazione dei Processi Sensibili: attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi;
- sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate poi le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- predisposizione del Modello.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" ed una "Parte speciale".

La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello.

La Parte Speciale trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste dal D. Lgs. 231/2001 che possono, in astratto, essere commesse nei vari settori di attività della M.M. S.r.l. a socio unico.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, è demandato al Consiglio di Amministrazione di M.M. S.r.l. a socio unico, il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.



Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico e di Comportamento, che è uno strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di "una deontologia aziendale". Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico e di Comportamento in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Partners devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001.

### 3.3. *La procedura di adozione del Modello*

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, M.M. S.r.l. a socio unico, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello unitamente all'approvazione del Codice Etico e di Comportamento della Società e di istituire il proprio Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di M.M. S.r.l. a socio unico, eventualmente su suggerimento dell'O.d.V.

### 4. *I Processi Sensibili di M.M. S.r.l. a socio unico*

Dall'analisi dei rischi condotta da M.M. S.r.l. a socio unico ai fini del D. Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società – allo stato – comportano un rischio apprezzabile con riferimento alle seguenti tipologie di reati:

- a) reati contro la P.A. e reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (rischio medio);
- b) reati informatici (rischio medio);
- c) reati contro l'industria e commercio;
- d) reati societari (rischio alto);
- e) delitti contro la personalità individuale (rischio basso);
- f) omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (rischio medio);
- g) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (rischio basso);
- h) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (rischio basso);
- i) reati ambientali (rischio basso);
- l) impiego di cittadini di paesi-Terzi il cui soggiorno è irregolare (rischio basso);
- m) reati tributari (rischio basso).

Per quanto alle altre tipologie di reato previste dal D. Lgs 231/2001, compiuta la relativa analisi dei rischi, dalla quale emerge per M.M. S.r.l. a socio unico un rischio solo astrattamente ipotizzabile, si rimanda alle prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento, che costituisce per i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partner lo standard di

comportamento richiesto dalla Società nella conduzione degli affari e delle loro attività in generale, e comunque ai principi comportamentali generali richiamati in questa sede.

## 5. Organo di controllo interno od "O.d.V."

### 5.1 Identificazione dell'organo di controllo interno

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un professionista esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/2001).

Le Linee Guida di Confindustria, suggeriscono che si tratti di un organo diverso da quello amministrativo, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'O.d.V. riporti, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza a tale organismo è stata privilegiata sulla base del fatto che esso è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di O.d.V., proprio per le sue caratteristiche di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione, nonché dotato di una cultura specifica di controllo aziendale.

La nomina dell'O.d.V., così come la revoca dell'incarico affidatogli, sono atti di competenza dell'organo amministrativo.

### 5.2 Funzione e poteri dell'organo di controllo interno

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, dei membri degli Organi Societari, dei Consulenti e dei Partner;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'O.d.V. sono altresì affidati i seguenti compiti di:

- a. emanare o sollecitare l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello, le quali dovranno essere coerenti con le regole e le procedure aziendali già in vigore;
- b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- d. indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in M.M. S.r.l. a socio unico, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- e. indicare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;



- f. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da M.M. S.r.l. a socio unico, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Societari deputati;
- g. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione);
- h. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre M.M. S.r.l. a socio unico al rischio di commissione di uno dei Reati e sui rapporti con i Consulenti e Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- i. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- l. coordinarsi con il responsabile della gestione del personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale stesso e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- m. predisporre ed aggiornare con continuità, con la collaborazione della funzione competente, il sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;
- n. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- o. coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'O.d.V.:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
  - gode di ampi poteri ispettivi;
  - si avvale di risorse economiche stanziare nel budget annuale su sua indicazione;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o ai singoli membri dello stesso;
- può avvalersi di funzioni di auditing e di consulenze di esperti esterni;
  - può avvalersi del supporto di risorse interne all'azienda prive di funzioni operative, direttamente collocate al di sotto dell'organo dirigente con particolare grado di conoscenza dei processi aziendali.

### 5.3. *Reporting dell'O.d.V. verso il vertice aziendale*

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Semestralmente l'O.d.V. predispose un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché, annualmente, il piano dell'attività prevista per l'anno successivo.

Qualora l'O.d.V. rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'O.d.V.;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad M.M. S.r.l. a socio unico, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'O.d.V. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dello stesso per motivi urgenti.

#### 5.4. *Flussi informativi verso l'O.d.V. relativi a Reati di cui al Decreto.*

L' O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Collaboratori, degli Organi Societari e dei Terzi in generale in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di M.M. S.r.l. a socio unico ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le segnalazioni devono essere inviate per posta elettronica all'indirizzo appositamente creato (odv@mmgrigliati.it) o per posta ordinaria alla sede di M.M. S.r.l. a socio unico

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti, i Collaboratori e gli Organi Societari devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i Dipendenti ed i Collaboratori avranno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti e dai Collaboratori al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'O.d.V. In caso di mancata canalizzazione verso l'O.d.V. da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il dipendente o collaboratore si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'O.d.V. I Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di M.M. S.r.l. a socio unico, faranno la segnalazione direttamente all'O.d.V.;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- M.M. S.r.l. a socio unico garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli Organi Societari, i Dipendenti, i Collaboratori e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, Consulenti e Partner devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano M.M. S.r.l. a socio unico o suoi Dipendenti o Collaboratori od Organi Societari;
- i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti od i Collaboratori) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello. Periodicamente l'O.d.V. propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

#### 5.5. Procedura "Whistleblowing".

##### 5.5.1. Oggetto della segnalazione.

Chiunque può segnalare alla Società le violazioni di disposizioni nazionali o dell'U.E. che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della società, a titolo esemplificativo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni delle procedure interne rilevanti ai fini della "231" o del Codice Etico e di Comportamento della società,
- illeciti relativi a settori tra i quali appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate, riferite a condotte illecite rilevanti ai fini secondo quanto sopra, oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in seno alla Società.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e in modo disinteressato. Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

##### 5.5.2 Modalità di segnalazione.

Le segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità:

- attraverso il software ACARA o analoghi, il cui link di accesso verrà reso disponibile a tutti gli interessati oltre che pubblicato sul sito internet della società.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità poste in essere dall'O.d.V., la stessa andrà effettuata direttamente al legale rappresentante della società.

L'O.d.V. dovrà essere informato anche in merito alle eventuali segnalazioni effettuate dal whistleblower direttamente ad un organo della società.

Eventuali segnalazioni pervenute con oggetto estraneo alle materie trattate dal d.lgs. 231/2001 o alla normativa in tema di Whistleblowing verrà inoltrata dall'O.d.V. alla società a mezzo PEC, affinché venga poi assegnata all'ufficio competente.

#### 5.5.3. Gestione della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, l'O.d.V. dovrà attivarsi nei termini previsti dalla norma, ovvero dovrà rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla stessa e dovrà provvedere entro tre mesi, estendibili fino ad un massimo di sei mesi nei casi di particolare complessità, se ricorrono giustificate o motivate ragioni, a fornire riscontro.

Tutte le segnalazioni inviate all'O.d.V. saranno oggetto, ad opera dello stesso, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. L'O.d.V. provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà obbligo dell'O.d.V. informare l'organo amministrativo, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *whistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'O.d.V. provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione.

Qualora si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, l'O.d.V. informerà l'Assemblea dei Soci.

L'O.d.V. aggiornerà il *whistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito a cura dell'O.d.V. per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Sarà dovere dell'O.d.V. tenere aggiornato il *whistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

#### 5.5.4. Conclusione del processo.

Al termine dell'istruttoria l'O.d.V. provvederà a informare l'organo amministrativo con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

a) concordare eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);

b) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse l'organo amministrativo, l'O.d.V. provvederà ad informare l'Assemblea dei soci per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Quanto al sistema disciplinare si rinvia a quanto già previsto nel Modello Organizzativo.

#### *5.5.5. Tutela del segnalante.*

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione, secondo la normativa di legge.

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente all'O.d.V. che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

#### *5.5.6. Eventuale canale esterno di segnalazione*

Ferma restando la preferenza del canale interno di segnalazione, in via residuale è possibile indirizzare le segnalazioni ad ANAC.

#### *5.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.*

Ogni informazione, segnalazione, reporter previsti nel presente Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito data base (software ACARA o analoghi). L'accesso al data base è consentito solo all'O.d.V.

### *6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello*

#### *6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti*

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di M.M. S.r.l. a socio unico quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti ed i Collaboratori presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

I nuovi assunti vengono informati a proposito dell'esistenza del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento e dell'indirizzo di posta elettronica dell'O.d.V. al quale far pervenire le comunicazioni previste al punto 5.4.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, M.M. S.r.l. a socio unico cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso

- un meeting aziendale con cadenza annuale con i membri dell'organo amministrativo ed i Dipendenti;
- il sito Internet (continuamente accessibile);
- in sede di sottoscrizione delle lettere di incarico con i Collaboratori;
- via mail ai fornitori, Consulenti e Partner.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'O.d.V. avvalendosi della collaborazione dell'organo amministrativo.

## 6.2 Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner

Relativamente ai Consulenti ed ai Partner apposita clausola contrattuale che verrà inserita nei nuovi contratti tendente a vincolare al rispetto del Codice Etico e di Comportamento e del modello organizzativo.

## 7. Sistema disciplinare

### 7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'O.d.V. ed ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- 1) violazione di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'O.d.V. in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 2) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- 3) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;



4) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

## 7.2 *Misure nei confronti dei Dipendenti.*

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del collaboratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'organo amministrativo. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'O.d.V. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'O.d.V.

Ai Dipendenti e Collaboratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL di volta in volta applicati da M.M. S.r.l. a socio unico, cui anche il Regolamento interno aziendale e codice disciplinare rinvia, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso;

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni dei CCNL applicabili, relative alla procedura ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Restano invariati i poteri già conferiti al management aziendale per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.

## 7.3 *Misure nei confronti degli amministratori*

In caso di violazione, da parte dei componenti dell'organo amministrativo, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro agli stessi riferibile.

Ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera a), rientrano in questa categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

In caso di violazione del Modello di Organizzazione e Controllo da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. ne darà immediata informazione all'Assemblea dei Soci, la quale adotterà i provvedimenti del caso, ivi compresa l'eventuale proposta di revoca della carica. Dalla votazione resterà escluso l'eventuale Socio amministratore destinatario del provvedimento disciplinare.

In ogni caso delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, dovrà essere preventivamente informato l'O.d.V. a cui verrà richiesto di esprimere il proprio parere.

#### *7.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner*

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Laddove questi nulla prevedano, la violazione sarà comunicata al C.d.A. il quale dovrà valutare la sanzione applicabile al caso concreto, privilegiando la risoluzione del contratto. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### *7.5 Misure nei confronti dell'O.d.V.*

In caso di Violazione del Modello di Organizzazione e Controllo da parte di uno o più membri dell'O.d.V., chiunque è legittimato a darne comunicazione all'organo amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti decidendo in merito all'eventuale revoca dell'incarico con la conseguente nomina di un nuovo membro.

### *8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello*

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, coadiuvandosi con soggetti Terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da M.M. S.r.l. a socio unico in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V., degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'O.d.V. si avvale, di norma, del supporto di quelle funzioni interne o di risorse esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report semestrale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'O.d.V. esporrà i miglioramenti da attuare.