



Via Leonardo da Vinci, 4
24053 Brignano Gera d'Adda (BG)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8
GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

I Edizione
Luglio 2023

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO
2001, N. 231**

Parte Generale

I Edizione
Luglio 2023
Approvato dal Consiglio di Amministrazione di MPM S.p.A. in data del 08/09/2023

sommario

PREMESSA.....	3
ANALISI DEL CONTESTO	3
IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/2001: I REATI OGGETTO DI PREVENZIONE.....	5
I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
I DELITTI TENTATI.....	8
LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA REPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	8
LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE	10
LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
IL PRESENTE MODELLO	13
IL METODO SEGUITO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	14
MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DELLE RELATIVE PROCEDURE.....	15
STRUTTURA DEL MODELLO E DOCUMENTI INTEGRATI	16
I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER MPM	17
DESTINATARI.....	20
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
NOMINA E COMPOSIZIONE.....	21
FUNZIONE	23
POTERI E DOVERI.....	24
OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
WHISTLEBLOWING.....	28
VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE	31
MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	33
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E AMMINISTRATORI	36
LE MISURE E LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ.....	37
IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	38

PREMESSA

ANALISI DEL CONTESTO

MPM S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, anche solo la “**Società**” o “**MPM**”) è una società per azioni di nazionalità italiana, con sede legale in Brignano Gera D'Adda (Bergamo), Via Leonardo Da Vinci 4, CAP 24053, capitale sociale sottoscritto e versato di € 1.500.000,00, CF e iscrizione nel Registro delle Imprese al n. 02510050160, R.E.A. BG – 299436.

La Società è impegnata dal 1997 in diversi settori e svolge le seguenti attività: a) pulizia di impianti e macchinari industriali (in ambito alimentare); b) pulizie civili; c) facchinaggio; d) manutenzioni; e) trasporti su territorio nazionale; f) deposito conto terzi; g) carpenteria; h) confezionamento; i) sconfezionamento; l) logistica presso il cliente); m) trasporto rifiuti; n) gestione del magazzino.

La Società, che impiega circa 1138 dipendenti, opera per lo più in regime di appalto e si avvale della manodopera di lavoratori somministrati, anche extracomunitari, di cui cura scrupolosamente la formazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

MPM ha acquisito nel tempo certificazioni rilasciate da enti terzi indipendenti, a garanzia di una gestione efficace dei processi aziendali e della massima trasparenza all'interno ed all'esterno della Società e precisamente:

- Qualità UNI EN ISO 9001:2015;
- Salute e Sicurezza sul Lavoro UNI ISO 45001:2018;
- Carpenteria strutturale EN-1090;
- Qualità per saldatura EN-3834.

La Società, con sede legale in Brignano Gera D'Adda (BG), Via L. Da Vinci 4, svolge le seguenti attività presso terzi, clienti e committenti:

- attività principale:
 - pulizia di impianti e macchinari industriali;
- attività secondarie:
 - impresa di pulizie;
 - lavori edili di ogni genere e tipo compresa la manutenzione di stabili nonché la costruzione e la vendita di immobili in conto proprio, con esclusione delle attività di mediazione immobiliare;

- autotrasporto di merci per conto terzi con mezzi di portata utile inferiore a 35 quintali e massa complessiva superiore a 60 quintali, con eventuali operazioni di carico e scarico;
- servizi di disinfezione, disinfestazione e sanificazione;
- realizzazione e manutenzione di giardini e di aree verdi;
- attività di tinteggiatura;
- attività non specializzate di lavori edili – muratori.

MPM svolge altresì le seguenti attività presso le unità locali di:

- Treviglio (BG), Via Pertini 2: deposito e altre attività di pulizia specializzata di edifici e di impianti e macchinari industriali;
- Brignano Gera D'Adda (BG), Via Treviglio 82/84: officina e fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture;
- Brignano Gera D'Adda (BG), Via Treviglio 74-76-78: officina e fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture.

Per scelta aziendale la società non è appaltatrice della Pubblica Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da undici membri, di cui tre rappresentanti dell'impresa e dieci consiglieri. Il rappresentante dell'impresa Sig. Dario Sorte è anche Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 01.07.2022.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sono soci fondatori di MPM. La quota di maggioranza appartiene al Sig. Dario Sorte.

Il collegio sindacale è composto da cinque membri: il Presidente del collegio, due sindaci, due sindaci supplenti e dura in carica per tre esercizi. La Società MPM non si avvale di una società di revisione ed ha conferito mandato ad una revisora legale, interna al collegio sindacale che dura in carica tre esercizi.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, e si è dotata di un'organizzazione strutturata, efficiente e articolata.

A tal fine, MPM ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo il "**Decreto**"), intervenendo in via migliorativa laddove necessario.

Al termine del Progetto, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo **“MOG”** o il **“Modello”**) previsto dalla legge come facoltativo e non obbligatorio.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/2001: I REATI OGGETTO DI PREVENZIONE

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati **“Enti”**) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D. Lgs. n. 231/01 – e successive integrazioni – la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24ter: delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- art. 25bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25bis.1: delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25ter: reati societari;
- art. 25quater: reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- art. 25quater.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25sexies: reati finanziari o di abusi di mercato;
- art. 25septies: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- art. 25octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25octies.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- art. 25novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25undecies: reati ambientali;
- art. 25duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25terdecies: reati di razzismo e xenofobia;
- art. 25quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25quinquedecies: reati tributari;
- art. 25sexiesdecies: contrabbando;

- art. 25septiesdecies: delitti contro il patrimonio culturale;
- art. 25duodevicies: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- art. 26: delitti tentati;
- l. 146/2016: reati transnazionali;
- art. 12 L. 9/2013: responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero. La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato dev'essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodevicies del Decreto sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p. la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In riferimento ai reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto), sebbene secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto la condotta illecita non assuma rilevanza penale a solo livello di tentativo, con il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. "Direttiva PIF"), rilevano quali illeciti presupposto della colpevolezza dell'ente le condotte di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D. Lgs. 74/2000 anche se realizzati nella forma tentata, al ricorrere delle seguenti quattro condizioni:

- l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato;
- l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto;
- deve trattarsi di fatti transnazionali che interessano più stati dell'Unione Europea;
- il fatto contestato non deve integrare il reato previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 74/2000.

LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA REPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei già menzionati modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detto modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/01, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del succitato Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si suddividono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, di natura amministrativa, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione (*i.e.* anche nell'ipotesi in cui l'ente ripari alle conseguenze derivanti dal reato), del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (art. 10-11 del decreto).

Per quanto riguarda, inoltre, le modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. Il giudice dovrà fondamentalmente calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;

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

Affinché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia che a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente ha posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del Decreto, quando cioè concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01). L'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

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

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di organizzazione e di gestione (di seguito anche solo "MOG") possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. L'azienda aderisce a Confindustria, la quale nel giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio (di seguito anche "Attività Sensibili"), al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza (OdV) i cui requisiti siano:
 1. autonomia e indipendenza;
 2. professionalità;
 3. continuità di azione;
 4. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 5. obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

IL PRESENTE MODELLO

Attraverso l’adozione del presente Modello, costruito in ossequio al dettato normativo del Decreto e alle Linee Guida delineate da Confindustria, tenendo conto delle best practices e degli orientamenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti, MPM si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

1. configurare un sistema organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell’azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
3. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall’azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al “Codice Etico” al quale l’azienda intende attenersi nell’esercizio delle attività aziendali;

- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, in un'ottica di miglioramento continuo.

IL METODO SEGUITO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Il processo di redazione del presente MOG si è articolato nelle seguenti fasi:

- Analisi del contesto aziendale: tale fase ha avuto come obiettivo la preventiva disamina e analisi, tramite analisi documentale, sopralluoghi presso i siti della Società, interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale (*i.e.* Key Officers di primo livello; Key Officers di secondo livello e consulenti esterni), (i) dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni aziendali, nonché (ii) dei processi aziendali governati e condotti da queste ultime.
- Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a rischio reato (di seguito anche solo "**Attività Sensibili**"). Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la redazione e l'aggiornamento del proprio MOG, la Società ha infatti predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le Attività Sensibili (ed i correlati processi) ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto, in quanto nel loro ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione delle fattispecie previste dal Decreto.
- Risk Assessment: a seguito dell'individuazione delle Attività Sensibili e dei processi ad esse correlati, la Società ha definito i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare (*i.e.* Standard Generali di Trasparenza e Standard di Controllo Specifico per ogni Attività Sensibile), mutuati dall'analisi della normativa rilevante e delle linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria. Sulla base delle dichiarazioni dei Key Officers di primo e secondo livello e della disamina delle procedure esistenti la Società ha compiuto la valutazione del rischio di commissione dei reati, nella situazione *As-Is* (*i.e.* al momento del Risk Assessment).
- Gap Analysis: la Gap Analysis (*i.e.* analisi dello scostamento) è stata condotta confrontando le prassi e le regole adottate dall'organizzazione, come dichiarate dalla Società nel corso del Risk Assessment, con gli Standard Generali di Trasparenza e Standard di Controllo Specifico relativi ad ogni Attività Sensibile.

Successivamente la Società si è attivata, in un'ottica di miglioramento continuo, per configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di verifica (ispirate al rispetto degli Standard Generali di Trasparenza e Standard di Controllo Specifico) volto alla mitigazione dello scostamento e a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, con riferimento alla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001 (i.e. omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590, comma III, c.p.), la Società ha deciso di implementare e adottare un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro conforme a quanto previsto dall'art. 30, D. Lgs. 81/2008.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati previsti dal Decreto, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Sezioni di Parte Speciale.

MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DELLE RELATIVE PROCEDURE

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

È riconosciuta al Rappresentante dell'Impresa di MPM – anche su proposta e in ogni caso previa informativa all'Organismo di Vigilanza (vedi infra) – la facoltà di apportare al testo del Modello modifiche o integrazioni di carattere formale, qualora necessarie per una migliore organizzazione, chiarezza o efficacia espositiva.

Il Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuate:

- significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- mutamenti nel sistema normativo;
- mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Rappresentante dell'Impresa e/o al Presidente eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello.

Il Rappresentante dell'impresa e/o il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

La Direzione Aziendale provvede alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello. Le nuove procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate dai responsabili di funzione all'Organismo di Vigilanza.

STRUTTURA DEL MODELLO E DOCUMENTI INTEGRATI

Il MOG è strutturato come segue:

Parte Generale, comprende:

- una breve descrizione dell'organizzazione;
- una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto;
- una breve disamina delle Linee Guida Confindustria;
- il metodo seguito per la redazione del MOG;
- le caratteristiche e le componenti essenziali del MOG;
- la relazione tra il MOG e il Codice Etico/Codice di Condotta;
- la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV");
- il sistema dei flussi informativi verso l'OdV;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel MOG;
- gli obblighi di comunicazione del MOG e di formazione del personale;
- il sistema di whistleblowing.

Parte Speciale, comprende:

- Undici Sezioni dedicate alle diverse categorie di reato in cui vengono individuate le relative Attività Sensibili, gli Standard Generali di Trasparenza e gli Standard di Controllo Specifico, il cui rispetto è finalizzato alla prevenzione del rischio-reato. La Mappatura delle Attività Sensibili per MPM si trova quindi nella Parte Speciale del MOG.

Oltre a quanto sopra indicato, fanno parte integrante del MOG:

- il Codice Etico di MPM, che definisce i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi;
- i documenti di Risk Assessment e Gap Analysis;
- le procedure/policy aziendali che concernono le Attività Sensibili;

- l'Organigramma e il sistema di deleghe e procure ovvero l'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai sensi della Parte Speciale del MOG.

I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER MPM

Alla luce dei Risk Assessment, della natura, dimensioni e attività di MPM, non tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto presentano delle concrete possibilità di essere realizzate nell'ambito dell'attività della Società.

Si considerano rilevanti per la Società unicamente le seguenti categorie di reati presupposto, indicate per ordine di rilevanza, in base ad una valutazione descrittiva del rischio-reato:

- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (cfr. Sezione Uno Parte Speciale);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Delitti contro la personalità individuale** (cfr. Sezione Due Parte Speciale);
- **Reati societari** (cfr. Sezione Tre Parte Speciale);
- **Reati tributari** (cfr. Sezione Quattro Parte Speciale);
- **Reati di razzismo e xenofobia** (cfr. Sezione Cinque Parte Speciale);
- **Reati Ambientali** (cfr. Sezione Sei Parte Speciale);
- **Delitti informatici** (cfr. Sezione Sette Parte Speciale);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (cfr. Sezione Otto Parte Speciale);
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea e contro l'amministrazione della giustizia** (cfr. Sezione Nove Parte Speciale);
- **Delitti contro l'industria e il commercio e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (cfr. Sezione Dieci Parte Speciale);
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; delitti di criminalità organizzata (art. 416 c.p.) e reati transnazionali** (cfr. Sezione Undici Parte Speciale).

I reati indebita percezione di erogazione e truffa in danno allo Stato di cui all'art. 24, i reati di terrorismo di cui all'art. 25-quater, i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25-

octies.1, i reati di criminalità organizzata (ad esclusione del reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.), il reato di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-quater, i reati di abuso di mercato di cui all'art. 25-sexies, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo di cui all'art. 25-quatordecies, il delitto di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies, i delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25- septiesdecies, i reati di riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-duodevicies, e alcuni dei reati di cui alle categorie sopra elencate sono stati analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali.

Tuttavia, dopo un'attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione.

Per quanto attiene al reato di associazione a delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali. Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa delle fattispecie presupposto identificate in mappatura può trovare realizzazione.

In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), sempre limitatamente alle fattispecie di reato già individuate in mappatura, tale accezione si considera comprensiva anche dei casi di perseguimento di finalità illecite lesive degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dagli artt. 2 e 3 del D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del Decreto oggetto

di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alle fattispecie presupposto già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del Decreto, sono quelli stabiliti nella Parte Speciale del Modello per ogni macro-categoria di reato;

- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto/contravvenzione punita con l'arresto superiore nel massimo a un anno e nel minimo a sei mesi (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti.

Per semplicità e, in considerazione dell'uniformità delle Attività Sensibili rilevanti e dei relativi Protocolli di Controllo specifico, i reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Delitti contro la personalità individuale sono stati trattati unitariamente nella stessa sezione di Parte Speciale (*i.e.* Sezione Due Parte Speciale).

Per semplicità e, in considerazione dell'uniformità delle Attività Sensibili rilevanti e dei relativi Protocolli di Controllo specifico, i reati di Delitti contro l'industria e il commercio e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento sono stati trattati unitariamente nella stessa sezione di Parte Speciale (*i.e.* Sezione Dieci Parte Speciale).

Per semplicità e, in considerazione dell'uniformità delle Attività Sensibili rilevanti e dei relativi Protocolli di Controllo specifico, i reati di Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; Criminalità organizzata e i Reati Transnazionali, sono stati trattati unitariamente nella stessa sezione di Parte Speciale (*i.e.* Sezione Undici Parte Speciale).

Con riferimento ai reati rilevanti per MPM sono state individuate una serie di Attività Sensibili, ossia attività a rischio nell'ambito delle quali può potenzialmente essere commesso il reato presupposto.

Le Attività Sensibili sono mappate nella Parte Speciale del presente Modello.

All'interno della Sezione Undici Parte Speciale è stato effettuato un rinvio ad alcuni standard relativi ad Attività Sensibili proprie di altre famiglie di reati, in quanto astrattamente applicabili anche all'interno delle aree di rischio da essa previsti, e precisamente: Reati Societari (Sezione Tre Parte Speciale), Reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (Sezione Nove Parte Speciale), Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Sezione Due Parte Speciale), Reati tributari (Sezione Quattro Parte Speciale).

All'interno della Sezione Uno Parte Speciale è stato effettuato un rinvio ad alcuni standard relativi ad Attività Sensibili proprie dei Reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (Sezione Nove Parte Speciale), in quanto astrattamente applicabili anche all'interno delle aree di rischio da essa previsti.

DESTINATARI

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua autonoma unità organizzativa in Italia;
- ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;
- a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano in nome e per conto di MPM nell'ambito delle attività a rischio reato, nei limiti di quanto qui di seguito specificato.

Con riferimento ai soggetti che non appartengono al personale della società, valgono le seguenti regole:

- se i soggetti terzi operano in nome, per conto e in rappresentanza di MPM nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a essi si applicano le prescrizioni del Modello per le Attività Sensibili gestite, a condizione che i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti prevedano apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della società;
- se i soggetti terzi agiscono nell'interesse di MPM nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business), a essi si applicano le prescrizioni del Modello per le Attività Sensibili gestite nell'interesse di MPM a condizione che i contratti o gli accordi che legano tali soggetti alla Società

prevedano apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello rispetto ai soggetti terzi, la Direzione Aziendale e l'Organismo di Vigilanza, stabiliscono le tipologie di rapporti giuridici a cui chiedere il rispetto del presente Modello alla luce:

- della natura dell'attività svolta dal soggetto terzo rispetto ad attività sensibili e protocolli di prevenzione individuati nella successiva Parte Speciale;
- della rilevanza quantitativa e qualitativa dell'attività svolta dal soggetto terzo rispetto al suo possibile ruolo nella potenziale commissione di un reato.

La funzione Human Resources, sentito l'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo, determina le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti.

Il Modello determina nei successivi paragrafi il "sistema disciplinare" e le misure sanzionatorie applicabili ai soggetti terzi destinatari del presente Modello in caso di violazioni accertate delle prescrizioni ivi contenute. Tutti i soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con MPM.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nomina e composizione

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001), denominato Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV"). L'Organismo di Vigilanza di MPM è nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera motivata e riporta direttamente a tale organo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono garantire:

- autonomia, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni;
- indipendenza, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali;

- professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative o di controllo interno);
- continuità d'azione, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti requisiti di eleggibilità:

- non essere stati condannati o non aver patteggiato la pena per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- non essere falliti, o essere stati condannati a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non avere vincoli di parentela con membri del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti apicali, né essere legati a MPM da interessi economici tali da ingenerare una situazione di conflitto di interesse che possa inficiarne l'obiettività di giudizio.

Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sopravvenuta dopo la nomina sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza di MPM è costituito in forma collegiale e si compone di tre membri:

- Presidente (membro esterno): Avv. Aldo Piero Garlatti;
- Membro esterno: Avv. Benedetta Nefri;
- Membro interno: Responsabile Salute Sicurezza e Ambiente Veruscka Citterio.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e l'altro membro esterno, al quale l'Organismo di Vigilanza stesso può delegare specifiche funzioni.

In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente. L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio Regolamento, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvi i casi di recesso, decadenza o revoca dall'incarico di seguito specificati. I membri sono rieleggibili.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Oltre al recesso, costituiscono cause di decadenza dall'incarico la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In caso di recesso o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV avviene attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

È considerata giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- la perdita del requisito legale alla qualifica di responsabile della funzione Salute Sicurezza Ambiente;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV o in generale l'impossibilità di garantire continuità di azione;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001).

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca il membro divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede immediatamente alla sua sostituzione.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo.

Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Funzione

All'Organismo di Vigilanza di MPM competono le seguenti funzioni, che esercita nei limiti dei poteri ad esso espressamente conferiti e attraverso le modalità specificatamente descritte dal presente Modello:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione all'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati rilevanti per MPM.;
- vigilare con continuità di azione sull'effettiva attuazione dei principi e delle prescrizioni del Modello nelle procedure, nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;

- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, attraverso il sistema delle segnalazioni e l'instaurazione di flussi informativi con il personale;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo;
- attivare i procedimenti disciplinari per violazioni al Modello;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Poteri e doveri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

L'Organismo di Vigilanza decide le proprie azioni e iniziative senza dover richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la Direzione Aziendale.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale relativi allo svolgimento delle attività di MPM.

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- accedere a tutte le informazioni aziendali concernenti le Attività Sensibili elencate nella Parte Speciale del presente Modello;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale e agli organi sociali;
- convocare il personale di MPM;
- convocare gli amministratori di MPM attraverso richiesta scritta e motivata per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti;
- convocare il collegio sindacale e la società di revisione attraverso richiesta scritta e motivata per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a soggetti non appartenenti al personale di MPM sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;

- essere periodicamente informato dai responsabili di funzioni attraverso i flussi informativi organizzati dallo stesso OdV;
- avvalersi, per lo svolgimento delle sue attività di vigilanza, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente di MPM previo congruo preavviso e nel rispetto dei diritti individuali dei lavoratori;
- avvalersi, utilizzando il proprio budget, di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, ovvero per svolgere l'attività ispettiva;
- ricevere le segnalazioni circa violazioni o sospette violazioni al Modello, accertarle e proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha potere autonomo di spesa, nell'ambito di un budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il budget annuale è destinato allo svolgimento delle ordinarie attività di vigilanza e, in particolare, alle attività ispettive.

Qualora in caso di segnalazione vi sia la necessità di procedere ad accertamenti o verifiche interne urgenti, l'OdV può avanzare al Presidente del Consiglio di Amministrazione di MPM la richiesta di fondi extra-budget. Il diniego alla richiesta dell'OdV deve essere motivato per iscritto.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, deve ottemperare ai seguenti doveri:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, occasionalmente anche a sorpresa, la cui cadenza è predeterminata dallo stesso OdV in considerazione ai vari settori di intervento;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche od aggiornamenti;
- informare il Consiglio di Amministrazione di fatti rilevanti o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza;
- redigere almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, avente i contenuti minimi indicati nel presente Modello;
- procedere all'accertamento delle segnalazioni ricevute;
- attivare un sistema di flussi informativi, anche mediante incontri personali, con i responsabili delle funzioni aziendali e con gli apicali aventi poteri esecutivi;
- documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni raccolte e le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità

degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate dall'azione di vigilanza.

Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di urgenza, può riferire direttamente al Presidente di MPM, salvo informare successivamente l'intero Consiglio di Amministrazione.

Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello dalle quali possano derivare conseguenze dannose per MPM, l'OdV informa anche il Collegio Sindacale.

Fatte salve comunicazioni obbligatorie al Consiglio di Amministrazione e gli adempimenti relativi alla scoperta e gestione delle segnalazioni, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Il Collegio Sindacale ha la facoltà di convocare l'OdV, qualora si renda necessario per l'espletamento delle sue funzioni, per richiedere informazioni in merito alle attività di vigilanza sul Modello o per informarlo in merito a criticità emerse nell'ambito del controllo sindacale.

È fatto obbligo all'OdV di redigere almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, contenente quanto meno le seguenti informazioni:

- il numero e la data delle riunioni;
- le verifiche e le ispezioni effettuate con evidenza dei risultati e delle criticità emerse. In caso di criticità, l'OdV può proporre le opportune azioni correttive;
- eventuali lacune o problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello, tra cui, in particolare: (i) l'assenza di procedure, (ii) l'incoerenza tra procedura e prassi operativa, (iii) la scarsa conoscenza della procedura da parte del personale di MPM;
- eventuali lacune o problematiche segnalate dai responsabili di funzione con riferimento all'effettiva attuazione del Modello;
- eventuali nuove attività per le quali il Modello non prevede misure di prevenzione;

- il resoconto delle segnalazioni di violazioni del Codice di Condotta di MPM o del Modello giudicate pertinenti e dunque accertate, la sintesi dei loro esiti (se in precedenza già comunicati), le azioni correttive poste in essere dalla Società o da implementare per il futuro;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. 231/2001 in materia di anticiclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-octies del D. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte le azioni che riterrà opportune (comunicazioni al C.d.A., attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

È fatta salva in ogni caso la rigorosa applicazione dei protocolli di controllo in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui al presente Modello.

Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del sistema di prevenzione dei reati adottato da MPM, fornendo le informazioni necessarie o utili affinché l'Organismo possa svolgere la propria funzione di vigilanza.

Sono obbligatori i seguenti flussi informativi:

- da parte di tutti i destinatari del Modello:
 - "segnalazioni" di violazioni del Modello, ai sensi del paragrafo "Whistleblowing e doveri di informazione";
- da parte dei soggetti a cui è richiesta una collaborazione occasionale da parte dell'Organismo di Vigilanza:
 - le informazioni di volta in volta richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle ispezioni o delle ordinarie attività di vigilanza;
- da parte dei Responsabili di Funzione, ciascuno per le proprie competenze:

- con periodicità predeterminata dallo stesso OdV, tramite incontri personali o richieste scritte o con le modalità di volta in volta ritenute più efficaci, i flussi informativi di seguito riportati, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - l'organigramma e il suo aggiornamento;
 - l'attribuzione di nuove deleghe o procure, la revoca o la modifica di quelle esistenti;
 - l'instaurarsi di nuovi procedimenti e lo status di procedimenti già pendenti presso l'Autorità giudiziaria per fatti che attengono alle attività della Società;
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, amministrazione finanziaria o da qualsiasi altra autorità di controllo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che riguardano le attività della Società;
 - l'avvio e l'esito di procedimenti di verifica e controllo di qualunque natura svolti da Autorità pubbliche di vigilanza o enti pubblici (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, ARPA, ASL, Ministeri, etc.);
 - infortuni sul lavoro gravi, con descrizione dell'evento e, ove possibile, ricostruzione delle cause che lo hanno generato.
- da parte del titolare del potere disciplinare:
 - procedimenti disciplinari per violazioni del Codice di Condotta MPM o del Modello.

WHISTLEBLOWING

L'ordinamento italiano, con la Legge 179/2017, ha introdotto il cd. Whistleblowing nell'ambito della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, stabilendo così l'obbligo di inserire tale processo nei modelli di organizzazione e gestione.

La materia è stata recentemente ripresa dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche solo D. Lgs. 24/2023), entrato in vigore in data 30.03.2023, in recepimento dei principi stabiliti dalla Direttiva comunitaria n. 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano presunte violazioni, nei termini di seguito indicati.

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del D. Lgs. 24/2023 si ricava che il "Whistleblower" è la persona che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative

nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La **Segnalazione** può avvenire da parte dei seguenti soggetti segnalatori che abbiano un rapporto giuridico o di fatto con MPM (di seguito i "**Segnalatori**"): dipendenti, lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso MPM.

La Società garantisce con i mezzi più idonei la tutela dei Segnalatori al di là del mero rapporto di lavoro ed estende la tutela a situazioni venute a conoscenza dell'interessato durante la fase precontrattuale o durante la procedura di selezione. La tutela sussiste anche durante il periodo di prova o alla fine del rapporto di lavoro, quando lo stesso si sia estinto.

Oggetto della Segnalazione (di seguito anche solo "**Violazioni**") possono essere comportamenti, atti od omissioni che, a parere del segnalante in buona fede, sono lesivi di un interesse pubblico o di un interesse privato e che consistono in:

- Violazione di disposizioni normative nazionali (di seguito anche solo "**Violazioni Nazionali**):
 - (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - (ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
 - (iii) violazioni del Modello e del Codice Etico;
- Violazione di disposizioni normative europee (di seguito anche solo "**Violazioni Europee**):
 - (i) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - (iii) atti od omissioni che riguardano il mercato interno;
 - (iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Società ha provveduto alla predisposizione di canali di Segnalazione (di seguito anche solo i "**Canali**") che garantiscano l'anonimato e la riservatezza dei Segnalatori, del soggetto autore delle presunte Violazioni e di chi, comunque, è nominato nella segnalazione. MPM garantisce la riservatezza anche alla eventuale documentazione prodotta ed ai contenuti.

MPM ha affidato a soggetti esterni di provata professionalità e dotati di adeguata autonomia e indipendenza l'implementazione dei Canali Interni di Segnalazione.

La Società ha predisposto Canali Interni di Segnalazione, idonei a garantire le seguenti condizioni:

- sicurezza, integrità e riservatezza della Segnalazione di presunte Violazioni;
- un avviso tempestivo del ricevimento della Segnalazione di presunte Violazioni ai rispettivi Segnalatori.

MPM ha altresì provveduto alla implementazione di Servizio di Whistleblowing, autonomo imparziale e competente per dare seguito alla Segnalazione di presunte Violazioni, entro tre mesi dall'effettuazione della stessa, salva la necessità motivata di ulteriori proroghe;

La Società ha provveduto a fornire ai potenziali Segnalatori informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure per effettuare la Segnalazione di presunte Violazioni.

In particolare, MPM ha definito la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando: (i) ruoli e responsabilità dei soggetti, a diverso titolo coinvolti; (ii) Canali di Segnalazione di presunte Violazioni, (iii) modalità di ricezione e analisi della Segnalazione di presunte Violazioni, (iv) modalità di tutela di Segnalatori e di terzi ad essi correlati. A tal fine MPM ha portato a conoscenza di tutti i Segnalatori le modalità di segnalazione di eventuali Violazioni attraverso un'informativa e una procedura generalizzata chiara denominata *Segnalazione di Sospette Violazioni-Whistleblowing* e annessa modulistica (da considerarsi parte integrante del Modello), diffusa sia sul luogo ove si svolge l'attività, sia attraverso la rete intranet sia attraverso il sito aziendale e consegnata all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

MPM ha altresì informato i Segnalatori della possibilità di effettuare la Segnalazione di presunte Violazioni attraverso canali di segnalazione alternativi ai Canali Interni di Segnalazione, al ricorrere di determinate condizioni definite dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 ed in via residuale rispetto all'uso dei Canali Interni di Segnalazione predisposti da MPM.

MPM vieta qualsiasi atto ritorsivo nei confronti dei Segnalatori di presunte Violazioni. Ai sensi della normativa vigente per ritorsione si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati ritorsivi i seguenti atti:

- a) Il licenziamento;

- b) La sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- c) Le mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- d) Il mutamento delle mansioni;
- e) Il trasferimento;
- f) La modifica dell'orario di lavoro;
- g) L'ostracismo e le molestie;
- h) La discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- i) Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a tempo determinato.

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. Una copia del Modello – nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento – è consegnata, oltre che al Consiglio di Amministrazione e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, anche a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del presente Modello. Una copia, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti. La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del Decreto, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello stesso.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello (per le parti terze, nei limiti degli obblighi concordati).

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione. Il sistema sanzionatorio contenuto nel presente Modello deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile e visibile a tutto il personale di MPM.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

1. gravità della violazione;
2. tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
3. eventuale recidiva.

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello (vedi infra per l'esemplificazione delle Infrazioni Disciplinari):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 L. 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati provvedimenti disciplinari sulla base del CCNL di categoria applicato.

La Società applica più CCNL e precisamente:

1. *CCNL Multiservizi* per le attività di pulizia, confenzionamento, sconfezionamento e facchinaggio;
2. *CCNL Metalmeccanico* per le attività di carpenteria;

3. CCNL Logistica per il trasporto in determinati appalti.

I provvedimenti disciplinari che la Società può comminare variano in base all'attività ed al relativo CCNL applicato.

Il CCNL *Multiservizi* prevede i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

Il CCNL *Metalmeccanico* prevede i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- licenziamento.

Il CCNL *Logistica* prevede i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 L. 300/1970 e di cui ai vigenti CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento ed alla rilevanza degli obblighi violati;
- alla potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- al livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- alle mansioni del lavoratore;

- all'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Per le sottoelencate mancanze (*i.e.* **Infrazioni Disciplinari**) del dipendente potranno essere inflitti: il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono Infrazioni Disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato presupposto previsto dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi di comportamento delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del Codice di condotta di MPM e del Modello;
- l'omissione dei controlli sulle Attività Sensibili o su fasi di esse previsti in capo al personale dirigente di MPM ai sensi della Parte Speciale del presente Modello;
- la violazione delle regole relative alla formazione e attuazione delle decisioni;
- la violazione delle procure e dei poteri di spesa e di rappresentanza formalmente attribuiti;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione aziendale non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- le condotte idonee a ostacolare i controlli dell'Organismo di vigilanza, ivi comprese dichiarazioni mendaci alle richieste di informazioni o la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica;
- qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo interno previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura;
- la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si abbia conoscenza diretta.

Costituiscono violazione grave:

- la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato presupposto previsto dal Decreto;
- la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati.

Violazioni gravi possono portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari. Eventuali altre tipologie di violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare, alla luce delle circostanze concrete e della colpevolezza dell'autore dell'illecito, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Misure nei confronti dei dirigenti e amministratori

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL Dirigenti Industria.

Se la violazione è grave o è reiterata può essere disposto il licenziamento per giusta causa.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.

In particolare per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del modello organizzativo o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, può applicare le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- richiamo formale scritto, in caso di violazioni lievi;
- in caso di violazione grave, sanzione pecuniaria pari al massimo a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- in caso di violazione grave o reiterata o dalla quale sono derivate conseguenze dannose per MPM la revoca, totale o parziale, dei poteri e delle procure;
- qualora la violazione sia tale da ledere la fiducia della Società, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per la revoca della carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato o degli interessati, invitando a partecipare anche l'OdV. Nel corso dell'audizione sono acquisite le eventuali deduzioni difensive, alle quali seguono gli accertamenti ritenuti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi può proporre all'Assemblea la revoca del/i componente/i del Collegio Sindacale. Qualora il comportamento del membro/i del Collegio o dell'intero Collegio Sindacale leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'organo, l'assemblea potrà revocare e sostituire l'intero collegio.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

Il Codice Etico o Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è accessibile a chiunque all'apposito indirizzo Internet.

Tale Codice rappresenta l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di MPM rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito della Società, siano essi Amministratori, Sindaci, dipendenti e collaboratori esterni. L'adozione di tali principi etici è rilevante ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 ed è elemento essenziale del sistema di controllo preventivo interno.

Il Modello Organizzativo recepisce tali principi e considera il rispetto di leggi e regolamenti vigenti un principio imprescindibile dell'operato della azienda.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute in quest'ultimo si integrano con quanto in esso previsto.