MATEC GROUP S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

TESTO APPROVATO DALL' AMMINISTRATORE UNICO DI MATEC GROUP S.R.L.
IN DATA 22 OTTOBRE 2026

INDICE

DEFINIZIONI 5
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 6
PARTE GENERALE 6
1. IL DECRETO 7
1.1 INTRODUZIONE 7
1.2 FATTISPECIE DI REATO 7
1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE 9
1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 11
1.5 SANZIONI 11
1.6. ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 12
2. FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 12
2.1 STRUTTURA E FINALITÀ DEL MODELLO 12
2.2 SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO 13
2.3 ADOZIONE DEL MODELLO 14
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MATEC GROUP S.R.L. 15
3.1 PREMESSA 15
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ 15
3.2.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO 15
3.2.2 CORPORATE GOVERNANCE 15
3.2.3 REVISORE 16
3.3 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO 16
3.3.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO E SEPARAZIONE DEI RUOLI 16
3.3.2 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 16
3.3.3 PROCESSI 16
3.3.4 ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO 17
3.3.5 TRACCIABILITÀ 17
3.4 CODICE ETICO 17
4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E LA REDAZIONE DEL MODELLO 18
4.1 PREMESSA 18
4.2 FASI PROPEDEUTICHE ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 18
4.3 REDAZIONE DEL MODELLO 19
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ 20
5.1 STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 20
5.2 NOMINA, DURATA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
5.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
5.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
5.5 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 23
6.1 COMUNICAZIONE 23
6.2 FORMAZIONE 23
7. WHISTLEBLOWING 23
8. SANZIONI DISCIPLINARI 25
8.1 PRINCIPI GENERALI 25
8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI ED IMPIEGATI 25
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI 26
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI 26
8.5 SANZIONI DISCIPLINARI "WHISTLEBLOWING" 26
PARTE SPECIALE 27
PARTE SPECIALE A 28
REATI COMMESSI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 28
1. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 29
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 29
1.2 AREE DI RISCHIO 30

1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 30
1.3.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 30
1.3.2 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 31
1.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 33
PARTE SPECIALE B 34
REATI SOCIETARI 34
1. REATI SOCIETARI 35
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 35
1.1. BIS – LA CORRUZIONE TRA PRIVATI 35
1.2 AREE DI RISCHIO 38
1.3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 38
1.3.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 38
1.3.2 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 39
1.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 40
PARTE SPECIALE C 41
REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO 41
1. REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 42
1.1. TIPOLOGIE DI REATI 42
1.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ 43
1.2.1. DATORE DI LAVORO 43
1.2.2. DIRIGENTI 45
1.2.3. RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP) 45
1.2.4. MEDICO COMPETENTE 46
1.2.5. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA 47
1.2.6. PREPOSTO 47
1.2.7. ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO 48
1.2.8. ADDETTO ALLA PREVENZIONE INCENDI E GESTIONE EMERGENZE 48
1.2.9. LAVORATORI 49
1.3 AREE DI RISCHIO 49
1.4 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 50
1.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 50
PARTE SPECIALE D 52
REATI TRIBUTARI E CONTRABBANDO 52
1. REATI TRIBUTARI E CONTRABBANDO 53
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 53
1.2 AREE DI RISCHIO 54
1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 54
1.3.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 54
1.3.2 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 55
1.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 58
PARTE SPECIALE E 59
REATI AMBIENTALI 59
1. REATI AMBIENTALI 60
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 60
1.2 AREE DI RISCHIO 60
1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 60
1.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 61
PARTE SPECIALE F 63
RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTO-RICICLAGGIO 63
1. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTO-RICICLAGGIO 64
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 64
1.2 AREE DI RISCHIO 64
1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 64
1.3.1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 64

1.3.2. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 64
1.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 66
PARTE SPECIALE G 67
REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE 67
1. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE 68
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 68
1.2 AREE DI RISCHIO 68
1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 69
1.3.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 69
1.3.2 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 69
1.4 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV 69
PARTE SPECIALE H 70
REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DI MISURE RESTRITTIVE DELL'UNIONE EUROPEA 70
1. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DI MISURE RESTRITTIVE DELL'UNIONE EUROPEA. 71
1.1 TIPOLOGIE DI REATI 71
1.2 AREE/ATTIVITÀ DI RISCHIO 71
1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO ALL'INTERNO DELLE AREE DI RISCHIO 71
1.3.1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 71
1.3.2. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO 72
1.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 72

ALLEGATI

Allegato 1: Codice Etico
Allegato 2: Organigramma aziendale
Allegato 3: Organigramma della Sicurezza

DEFINIZIONI

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

- **Amministratore Unico**: indica l'Amministratore Unico di Matec Group S.r.l.;
- **Attività Sensibili:** indica le operazioni e/o le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati;
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società, qui accluso come Allegato 2;
- **Collaboratore/i:** indica i consulenti, i collaboratori esterni, i partner commerciali/finanziari, gli agenti, i procuratori e, in genere, i terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di Matec Group S.r.l.;
- **Decreto:** indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, come successivamente modificato e integrato;
- **Destinatari:** indica i Soggetti in Posizione Apicale, i Dipendenti, i Collaboratori della Società
- **Dipendente/i:** indica le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con la Società, inclusi i Soggetti Apicali;
- **Institore**: indica colui che ha la qualifica di dirigente preposto dall'Amministratore Unico alla gestione e funzionamento della Società;
- **Linee Guida di Confindustria:** indica le linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, da ultimo modificate a giugno 2021;
- **Modello** o **Modello Organizzativo:** indica il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto;
- **Organismo di Vigilanza** o **OdV:** indica l'organismo interno della Società, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, così come previsto dal Decreto;
- **Matec Group S.r.l. o Società**: indica la società Matec Group S.r.l., con sede legale in Via I Maggio, n. 7, 20068, Peschiera Borromeo (MI);
- **Pubblica Amministrazione:** indica ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Reati:** indica le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di successive modifiche ed integrazioni;
- **Soggetti Apicali** o **in Posizione Apicale**: indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto.

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

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO

1.1 INTRODUZIONE

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto, avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", il quale ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reati commessi nell'interesse o a vantaggio dei medesimi Enti.

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

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e si applica nel settore privato alle società, associazioni ed enti con personalità giuridica, mentre nel settore pubblico soltanto agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La responsabilità dell'Ente è definita dal legislatore di tipo amministrativo, pur se attribuita nell'ambito di un procedimento penale, e si caratterizza, inoltre, per essere del tutto autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Infatti, ai sensi dell'articolo 8 del Decreto, l'ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato ed anche se il reato è estinto per cause diverse dall'amnistia. In base al medesimo principio, ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivante dalla commissione del reato non vale ad escludere la responsabilità penale personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.2 FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell'Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*.1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinquies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies*.1, 25-*octies*.2, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies*, 25-*quinquiesdecies*, 25-*sexiesdecies*, 25-*septiesdecies*, 25-*duodevicies*, 25-*undevicies* e 25-*vicies* del Decreto (così come modificato dalla sua entrata in vigore ad oggi) e, più precisamente:

(i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto e s.m.i.;
(ii) **delitti contro la fede pubblica**, richiamati dall'art. 25-*bis* del Decreto;
(iii) **delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati dall'art. 25-*bis*.1 del Decreto;
(iv) **reati societari**, richiamati dall'art. 25-*ter* del Decreto, ivi inclusi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati, disciplinati rispettivamente dal novellato

art. 2635 c.c., rubricato oggi "C*orruzione tra privati*", e dall'art. 2635-*bis* c.c., richiamati dall'art. 25-*ter*, comma 1, lett. s-*bis*;

(v) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25-quater del Decreto;

(vi) **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'art. 25-*quater*.1 del Decreto;

(vii) **delitti contro la personalità individuale**; richiamati dall'art. 25-*quinquies* del Decreto;

(viii) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto;

(ix) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25-*septies* del Decreto;

(x) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio**, richiamati dall'art. 25-o*cties* del Decreto;

(xi) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, richiamati dall'art. 25-o*cties*.1 del Decreto;

(xii) **reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea**, richiamati dall'art. 25-o*cties*.2 del Decreto;

(xiii) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-*novies* del Decreto;

(xiv) **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24-*bis* del Decreto;

(xv) **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall'art.24-*ter* del Decreto;

(xvi) **reati transazionali**, l'art. 10 della Legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli Enti anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;

(xvii) **delitto consistente nell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**, richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto;

(xviii) **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-*undecies del Decreto*;

(xix) **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamati dall'art. 25-*duodecies* del Decreto;

(xx) **reato di razzismo e xenofobia**, richiamato dall'art. 25-*terdecies* del Decreto;

(xxi) **frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** richiamati dall'art. 25-*quaterdecies* del Decreto;

(xxii) **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto;

(xxiii) **contrabbando**, richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto;

(xxiv) **delitti contro il patrimonio culturale**, richiamati dall'art. 25-*septiesdecies* del Decreto;

(xxv) **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, richiamati dall'art. 25-*duodevicies* del Decreto;

(xxvi) **delitti contro gli animali**, richiamati dall'art. 25-undevicies del Decreto;

(xxvii) **reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale**, richiamati dall'art. 25-*vicies*, introdotti dal D. Lgs. 160/2026.

*

In considerazione dell'oggetto sociale e dell'attività della Società nonché delle caratteristiche organizzative della stessa, ai fini della predisposizione del presente Modello si è ritenuto opportuno trattare soltanto i Reati considerati per essa rilevanti.

In particolare:

- i Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto);
- i Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);

- i Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- i Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- il Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio (art. 25-o*cties* del Decreto); e
- i Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-o*cties*.2 del Decreto),

omettendo le ulteriori fattispecie di Reato previste dal Decreto, in quanto l'analisi condotta non ha evidenziato la sussistenza dei presupposti necessari per la loro commissione e/o il relativo rischio è stato qualificato come remoto.
Per il dettagliato esame dei Reati analizzati, si rimanda alla Parte Speciale del Modello.

1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I presupposti della responsabilità dell'ente sono indicati nell'art. 5 del Decreto:
"*L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

a) da persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. Soggetti Apicali)*;*

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Oltre alla commissione di uno dei Reati Presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri di imputazione della responsabilità agli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo **criterio oggettivo** è integrato dal fatto che il Reato deve essere commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Un ulteriore **criterio oggettivo** prevede che il Reato, per assumere rilevanza ai fini della responsabilità dell'ente, deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. I due requisiti possono coesistere, ma è sufficiente che ricorra anche solo uno per configurare la

responsabilità dell'ente. In particolare:

- l'**interesse** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito; il criterio dell'interesse esprime una valutazione del Reato apprezzabile ex ante;
- il **vantaggio** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura; il criterio del vantaggio assume una valutazione del Reato apprezzabile ex post sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

La responsabilità dell'ente non sussiste solo nei casi in cui esso abbia ottenuto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche quando, pur in assenza di un risultato economico concreto, il fatto sia stato comunque ispirato dall'interesse dell'ente. Ad esempio, il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una crisi finanziaria rappresentano ipotesi che rispecchiano un interesse dell'ente, anche se non comportano un vantaggio economico immediato.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del Reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, per il caso di Reati commessi da soggetti apicali, prevede l'esonero da responsabilità dell'ente solo se lo stesso dimostri che:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere tutte affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un Soggetto in Posizione Apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un Soggetto in Posizione Apicale, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il Reato sia stato commesso da un Soggetto in Posizione Apicale. In quest'ultimo caso, infatti, come si è detto, è l'ente a dover dimostrare la sussistenza di tutte le condizioni elencate in precedenza.

Nell'ipotesi di Reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un Soggetto in Posizione Apicale, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del Reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del Reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Si segnala altresì che l'art. 4 del Decreto, in materia di Reati commessi all'estero, prevede che "*Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui 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".

Dunque, in forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.
Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- devono sussistere le condizioni generali di procedibilità stabilite dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per i Reati commessi all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato in cui il Reato è stato commesso non deve aver avviato un procedimento nei confronti dell'ente.

1.5 SANZIONI

Le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria**, viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota è fissato da un minimo di Euro 258 fino a un massimo di Euro 1.549 (ferma restando la possibilità di applicare altresì il sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare): la confisca del prezzo o del profitto derivante dal Reato è sempre disposta dal giudice penale al momento della condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono comunque fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto, questa può riguardare somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- **pubblicazione della sentenza** in caso di applicazione di una sanzione interdittiva: il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p. e affissa nel Comune in cui l'ente ha la sede principale.

1.6. ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono l'esonero della responsabilità dell'Ente per i Reati commessi da Soggetti in Posizione Apicale e dai Dipendenti ove l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di tali illeciti. A tale scopo, il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello di organizzazione, gestione e controllo.
Secondo le menzionate disposizioni, la responsabilità dell'Ente, derivante ai sensi del Decreto, è esclusa ove lo stesso dimostri che:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze (vedasi l'art. 6, comma 2, del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la redazione del Modello e l'organizzazione dell'attività dell'organismo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli Enti di valutare l'adeguatezza dei processi adottati alle sopracitate esigenze.
Pertanto, di fatto, l'adozione di un Modello che sia adeguato e completo diviene obbligatoria se l'Ente vuole beneficiare dell'esclusione dalla responsabilità amministrativa per i Reati commessi dai Soggetti in Posizione Apicale e dai Dipendenti.

2. FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 STRUTTURA E FINALITÀ DEL MODELLO

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, la Società ha ritenuto opportuno adottare e dare attuazione al presente Modello.

Il Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le Linee Guida di Confindustria che, tra le varie disposizioni, contengono le indicazioni metodologiche per

l'individuazione delle aree di rischio e la struttura che dovrebbe essere adottata nell'implementazione del Modello Organizzativo.

*

Alla luce dei principi generali sopra illustrati ed in considerazione delle previsioni delle Linee Guida, il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da 8 "Parti Speciali" predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto. Il rischio di commissione delle fattispecie di Reato contemplato dalle Parti Speciali è stato classificato in modo differente in relazione al contesto operativo della Società e all'esposizione ad ogni singola tipologia di reato.

La Parte Generale ha lo scopo di definire le finalità del Modello ed i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione della propria attività, mentre ogni Parte Speciale ha la funzione di individuare i principi di comportamento nonché i presidi di controllo posti in essere dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati ritenuti rilevanti.

La Parte Speciale definisce inoltre gli specifici compiti di verifica dell'Organismo di Vigilanza in relazione a ciascuna tipologia di classe di reato presa in considerazione ai fini della predisposizione del Modello.

Scopo del presente Modello è la formalizzazione, in relazione alle Attività Sensibili della Società, di un sistema organico costituito da procedure/principi procedurali ed attività di controllo che ha come obiettivo quello di prevenire la commissione dei Reati.
In particolare, il Modello ha le seguenti finalità:

- rendere consapevoli coloro che operano nel contesto delle Attività Sensibili del rischio di incorrere, in caso di violazione delle procedure previste dal Modello e/o implementate dalla Società, in illeciti sanzionabili sia sul piano penale (per l'autore del reato) che amministrativo (per la Società);
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge e alle disposizioni del Codice Etico sono fermamente condannati dalla stessa;
- consentire di vigilare sulle Attività Sensibili al fine di facilitare la prevenzione della commissione dei Reati.

I principi ispiratori del presente Modello sono i seguenti:

- la diffusione, all'interno e all'esterno della Società, delle regole comportamentali e dei principi procedurali e/o procedure implementate dalla stessa, nonché di un piano di formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- processi e/o prassi consolidate che indichino le modalità operative dell'attività lavorativa sia in generale sia in particolare nelle "aree a rischio" individuate;
- un sistema di deleghe gestionali interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara attribuzione dei compiti, coerente con la struttura organizzativa e con il sistema di controllo di gestione;
- un sistema di gestione e controllo delle risorse finanziarie della Società che consenta di individuare tempestivamente l'insorgere di eventuali situazioni di criticità;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione del Modello e del Codice Etico;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

2.2 SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a tutti i Destinatari.
Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad

assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Paragrafo 6; pertanto, i Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO

La Società intende assicurarsi che dai Destinatari non siano commesse fattispecie di Reato che possano non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il Decreto prevede nel caso in cui tali Reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

A tal fine, la Società ha inteso adottare il presente Modello, volto ad introdurre un sistema di principi e regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutti i soggetti appartenenti alla Società stessa nei rapporti con gli interlocutori italiani o esteri.

Il presente Modello è stato adottato per la prima volta dalla Società con determina dell'Amministratore Unico del 22 ottobre 2026.

Il Modello può essere modificato e/o integrato con determina dell'Amministratore Unico previa proposta del e/o consultazione con l'Organismo di Vigilanza della Società.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MATEC GROUP S.R.L.

3.1 PREMESSA

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

Viene, quindi, preliminarmente descritta la struttura organizzativa della Società, con particolare riferimento alle attività da essa svolte ed al suo sistema di amministrazione e controllo.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ

3.2.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La Società svolge la propria attività di produzione di tubi flessibili di varia tipologia attraverso un'organizzazione articolata in tre stabilimenti, ubicati rispettivamente a Peschiera Borromeo, Rovigo e Somma Lombardo.

Tale struttura consente il coordinamento delle attività svolte presso ciascuno stabilimento ed è funzionale ad assicurare coerenza operativa, uniformità dei principi di comportamento e un'efficace gestione delle attività aziendali, nel rispetto delle specificità operative e delle responsabilità attribuite.

La Società è inoltre certificata secondo gli standard internazionali UNI ISO 9001 in materia di qualità.

In tale contesto, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema di prevenzione e controllo volto a garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e integrità nello svolgimento delle proprie attività, nonché a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati Presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'adozione del presente Modello si inserisce nell'ambito del più ampio sistema di governance e controllo interno della Società, in un'ottica di uniformità degli standard organizzativi, di gestione dei rischi e di diffusione di principi e regole di comportamento condivisi.

Sotto il profilo del sistema di controllo interno, le regole, i processi e le procedure aziendali devono assicurare la conformità delle attività svolte alla legge, nonché, ove possibile considerando l'organizzazione della Società, il coinvolgimento di più soggetti e/o funzioni aziendali nello svolgimento delle Attività Sensibili. In tale contesto, assumono rilievo:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile alla Società;
- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale, qui accluso come Allegato 2).

3.2.2 CORPORATE GOVERNANCE

La Società adotta un sistema di amministrazione caratterizzato dalla presenza di un Amministratore Unico. I tre stabilimenti di Peschiera Borromeo, Rovigo e Somma Lombardo costituiscono articolazioni operative della medesima Società.

L'Amministratore Unico cura la gestione della Società e il coordinamento delle attività svolte presso i tre stabilimenti, nel rispetto delle disposizioni di legge e dello statuto. Gli eventuali

soggetti muniti di deleghe o procure operano nei limiti dei poteri loro formalmente conferiti e delle responsabilità attribuite.

3.2.3 REVISORE

Le attività di verifica sulla regolare tenuta della contabilità sociale e sulla conformità del bilancio di esercizio ai principi contabili applicabili sono state affidate ad un revisore legale (persona fisica).

3.3 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello Organizzativo costituisce un ampliamento del sistema di gestione e controllo già in vigore all'interno della Società ed è adottato con l'obiettivo di fornire una più completa garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto della normativa (primaria e secondaria) vigente, dell'affidabilità delle informazioni (anche finanziarie) e della salvaguardia del patrimonio della Società.

3.3.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO E SEPARAZIONE DEI RUOLI

Il sistema organizzativo della Società è strutturato in modo da rispettare i seguenti requisiti:

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

3.3.2 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

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

- essere definite e formalmente conferite dall'Amministratore Unico;
- essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte dal soggetto delegato nell'ambito della struttura organizzativa;
- prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti e con le procedure aziendali, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
- essere aggiornate, ove necessario, in conseguenza dei mutamenti organizzativi eventualmente intervenuti.

3.3.3 PROCESSI

I processi e le attività operative aziendali sono supportati dai principi generali e specifici di condotta, anche tramite il sistema delle deleghe, che rispecchiano i seguenti requisiti:

- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli, tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che opera i relativi controlli;
- tracciabilità degli atti e delle operazioni in generale tramite idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche e le giustificazioni delle attività poste in essere e identifichino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- previsione di meccanismi di controllo (anche tramite consulenti esterni) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito della struttura aziendale ed all'esterno della stessa.

3.3.4 ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono secondo le rispettive competenze e responsabilità, l'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza e, più in generale, i Dipendenti e i Collaboratori. Tali attività devono riguardare tutti e tre gli stabilimenti, tenendo conto delle rispettive attività e dei relativi profili di rischio.

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

- vigilanza, da parte dell'Amministratore Unico, dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del corretto svolgimento delle attività aziendali presso i tre stabilimenti, nel rispetto della legge e delle procedure applicabili;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni del sistema delle deleghe e/o dei processi;
- revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili.

3.3.5 TRACCIABILITÀ

Le operazioni/attività rilevanti ai fini del presente Modello e come dettagliate nelle singole Parti Speciali devono essere adeguatamente registrate.
Il processo di decisione/autorizzazione/svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali (cartacei e/o elettronici) e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

3.4 CODICE ETICO

La Società ha adottato un proprio Codice Etico, finalizzato a diffondere e rendere noti i principi a cui ispirarsi e attenersi nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico è uno strumento a supporto della prevenzione dalla commissione degli illeciti penali nell'ambito delle Attività Sensibili, in quanto rappresenta l'impegno formale della Società ad operare secondo norme comportamentali trasparenti oltre che della normativa tempo per tempo vigente.
La disciplina contenuta nel Codice Etico ha l'obiettivo di garantire l'osservanza dei principi di rispetto della normativa, correttezza, non discriminazione, lealtà e la difesa dell'immagine e della reputazione della Società.

Il Modello Organizzativo presuppone il rispetto dei principi espressi nel Codice Etico, costituendo insieme ad esso un sistema organico di norme interne volto a promuovere una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla trasparenza. Il Codice Etico, anche nelle sue eventuali future revisioni, è da intendersi integralmente richiamato nel presente documento e ne rappresenta un fondamento essenziale, con cui le disposizioni del Modello Organizzativo si integrano pienamente.

4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E LA REDAZIONE DEL MODELLO

4.1 PREMESSA

L'art. 6.2, lett. a), del Decreto indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "Aree Sensibili" o "aree di rischio", ovverosia di quei processi e aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei Reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.
A tal fine, è stata analizzata la realtà operativa aziendale nei settori in cui è possibile ipotizzare la commissione dei Reati, evidenziando le fasi ed i processi maggiormente rilevanti in tale contesto.
Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati sensibili in relazione all'attività della Società, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.
Il Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le Linee Guida di Confindustria che riportano le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello.

4.2 FASI PROPEDEUTICHE ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

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

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate, nello specifico mediante l'analisi della documentazione resa disponibile dalla Società e lo svolgimento di interviste *ad hoc* condotte con i Soggetti in Posizione Apicale.

2) Individuazione delle Attività Sensibili e "As-is analysis"

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura della Società, una serie di Attività Sensibili nell'ambito delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei Reati. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a rilevare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo esistente sulle stesse, nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti.

L'analisi ha interessato le Attività Sensibili alla commissione dei Reati di seguito elencati:

- i Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto);
- i Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- i Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- il Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto); e
- I Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto).

A seguito di una valutazione preliminare, supportata sia dalle interviste sia dalla verifica

documentale di cui sopra, sono stati esclusi dall'analisi i reati non contemplati esplicitamente nelle Parti Speciali del presente Modello Organizzativo, in quanto il rischio di commissione è stato escluso *ab origine* o comunque classificato come remoto; e ciò in considerazione tanto della realtà operativa della Società quanto degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato).

3) "Gap analysis"

Sulla base dei controlli condotti in relazione alle Attività Sensibili, e delle procedure adottate dalla Società, nonché delle previsioni contenute nel Decreto sono state individuate talune azioni di miglioramento del sistema attuale di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del presente Modello.

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

I risultati di tale attività di mappatura delle aree di rischio, dei controlli attualmente in essere ("*As-is analysis*") e di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno ("*Gap analysis*") sono illustrati in alcuni documenti *ad hoc* mantenuti agli atti della Società.

4.3 REDAZIONE DEL MODELLO

A seguito delle attività sopra descritte, la Società ha definito i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento per la redazione del Modello, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico;
- le procedure e i protocolli operativi;
- le Linee Guida di Confindustria.

L'eventuale decisione di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria non inficia sulla validità del documento stesso. Infatti, il Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell'ente stesso, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Codice Etico è uno strumento a supporto della prevenzione dalla commissione degli illeciti penali nell'ambito delle Attività Sensibili, in quanto rappresenta l'impegno formale della Società ad operare secondo norme comportamentali trasparenti oltre che della normativa tempo per tempo vigente.

La disciplina contenuta nel Codice Etico ha l'obiettivo di garantire l'osservanza dei principi di rispetto della normativa, correttezza, non discriminazione, lealtà e la difesa dell'immagine e della reputazione della Società.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ

5.1 STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, all'articolo 6 comma 1, lettera b), stabilisce che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo stesso nello svolgimento delle proprie attività.

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

- posto in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

L'incarico è attribuito ad un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività gestionali, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti da vigilare e sull'adeguatezza del Modello.
In considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società, l'Amministratore Unico ha ritenuto opportuno e coerente che l'Organismo di Vigilanza sia composto da un unico componente.

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza è assicurata:

- dalle specifiche competenze professionali del suo componente;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di usufruire di risorse finanziarie autonome al fine di avvalersi di consulenze esterne.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società (pur non essendo gerarchicamente subordinato a questi) gli esiti della propria attività mediante una relazione annuale ovvero in caso di emergenza o necessità.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di:

- autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'OdV si avvale di personale interno e/o di Collaboratori;
- un *budget* di spesa annuale ad uso esclusivo.

La continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza è garantita dalla circostanza che lo stesso opera presso la Società. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la programmazione dell'attività di verifica, le modalità di effettuazione della stessa, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità ed il contenuto specifico dei flussi informativi relativi alle aree a rischio reato, nonché le specifiche modalità operative e di funzionamento interno, sono rimesse ad un regolamento e ad un piano di lavoro specificamente predisposti dall'Organismo di Vigilanza stesso.

5.2 NOMINA, DURATA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di nominare l'Organismo di Vigilanza è attribuito all'Amministratore Unico mediante apposita determina; tale determina quantifica la remunerazione da corrispondere all'OdV.

Al fine di garantire l'attuazione efficace e costante del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con determina dell'Amministratore Unico, fatte salve le ipotesi di decadenza automatica (tra cui le incompatibilità di seguito indicate); il componente unico dell'Organismo può essere revocato esclusivamente dall'Amministratore Unico soltanto per giusta causa.

Il componente unico dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (un) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni, di decadenza o di revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico assumerà senza indugio le opportune delibere per la sostituzione del componente dimissionario, decaduto o revocato.

Sono considerate cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere revisore legale dei conti della Società;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società;
- essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà l'obbligo di astenersi da qualsiasi decisione o attività di valutazione che possa comportare, anche solo potenzialmente, una situazione di conflitto d'interessi, in particolare con riferimento a tematiche o soggetti relativi al proprio ambito di lavoro.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

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

5.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza opera le proprie verifiche mediante incontri che si tengono di persona, per audio o video conferenza (o in combinazione) con gli altri soggetti invitati a partecipare alla riunione e comunque ogniqualvolta lo stesso lo ritenga necessario e/o opportuno.

Alle verifiche dell'Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare Soggetti in Posizione Apicale e/o consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria o utile all'espletamento dell'attività.

Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza sono oggetto di verbalizzazione e le copie dei verbali sono custodite dall'Organismo stesso.

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

5.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le principali funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo, mediante l'elaborazione e l'attuazione di un programma/piano di lavoro di vigilanza e controllo;
- vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia dell'efficacia dello stesso nella prevenzione dei Reati;
- promuovere l'aggiornamento del Modello Organizzativo, qualora ciò si renda necessario.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- richiedere alle funzioni aziendali informazioni e/o documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree di rischio;
- effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree di rischio di commissione dei Reati;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, idonee iniziative per la diffusione, conoscenza e comprensione del Modello Organizzativo;
- valutare e proporre all'Amministratore Unico le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al Modello Organizzativo.

5.5 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fermo restando quanto verrà esposto in materia di "Whistleblowing", l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a:

- procedimenti e/o provvedimenti avviati e/o emessi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali risulti la commissione, anche solo potenziale, dei Reati da parte di esponenti aziendali e/o di soggetti terzi con i quali la Società intrattenga rapporti commerciali;
- procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del Modello Organizzativo;
- ogni proposta di modifica del Modello Organizzativo;
- sistema delle deleghe e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- sistema dei poteri di firma aziendale e ad ogni sua successiva modifica e/o integrazione.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di riportare le informazioni di cui sopra all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente inviando una *e-mail* al seguente indirizzo alessandro.cavallanti@studiopirola.com (restando peraltro inteso che può essere utilizzato qualunque altro mezzo di comunicazione).

All'Organismo di Vigilanza devono essere immediatamente trasmesse, da chiunque ne abbia notizia, l'evidenza dei procedimenti disciplinari azionati e delle eventuali sanzioni irrogate con specifico riferimento ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.1 COMUNICAZIONE

La comunicazione rappresenta un importante requisito affinché l'attuazione del Modello divenga concreta. La Società si impegna, pertanto, a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con le seguenti modalità:

- *Comunicazione ai componenti degli organi sociali*

Ciascun componente degli organi sociali in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

- *Comunicazione ai Dipendenti e Collaboratori*

Il Modello (ed eventuali suoi aggiornamenti) viene trasmesso ai Dipendenti e ai Collaboratori sia tramite comunicazione e-mail ovvero mediante consegna cartacea dello stesso.

- *Diffusione e comunicazione a terzi*

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti gli utenti del sito internet della Società.

6.2 FORMAZIONE

La formazione sui contenuti del Decreto e sul Modello è un importante requisito dell'attuazione dello stesso.
In tale contesto, la Società si impegna a facilitare e promuovere l'attività formativa dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dei Dipendenti e tenendo conto del livello di rischio delle diverse attività svolte dagli stessi nel contesto lavorativo (approccio *risk-based)*.

Le attività formative in materia 231 vengono erogate anche in occasione di cambiamenti organizzativi della Società rilevanti ai fini del Modello Organizzativo, nonché ogniqualvolta vengano introdotte modifiche sostanziali al Modello stesso.

Il programma di formazione 231 viene realizzato sia attraverso corsi *e-learning* sia tramite eventi in aula. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

Anche in ragione delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, vengono valutati gli eventuali bisogni formativi che derivino dall'aggiornamento del Modello e/o da ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa.

7. WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante "*Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici o privati (detti anche "***whistleblower***"), che segnalino o denuncino, a tutela dell'integrità dell'Ente, reati o altre condotte illecite (inclusa la violazione del Codice Etico e/o del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, al fine di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, e contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo in parola si annoverano in particolare: a) l'estensione dell'ambito applicativo delle forme di tutela previste per i *whistleblower* (sotto un profilo sia soggettivo – in termini di ampliamento della platea dei soggetti tutelati[1] – sia oggettivo – per effetto dell'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione); b) l'introduzione di una disciplina di dettaglio relativa alle modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'Ente nonché ai termini entro i quali l'Ente stesso è tenuto a fornire un riscontro al segnalante in merito alla segnalazione; c) l'istituzione di un canale di segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**") a cui i destinatari della normativa in parola possono ricorrere, in presenza di determinate condizioni[2], per effettuare una segnalazione; d) l'introduzione da parte dei soggetti privati di apposite sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto.

Anche alla luce del contesto normativo sopra richiamato, la Società ha implementato una procedura in materia di "*whistleblowing*" denominata "*Procedura Whistleblowing*", a cui si rimanda.
Le segnalazioni verranno gestite dal Gestore delle Segnalazioni, come definito nella menzionata procedura, e che la Società ha identificato nell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di agevolare il *whistleblower* nella trasmissione di eventuali segnalazioni, la Società garantisce la scelta fra le seguenti modalità di segnalazione interna:

- in **forma scritta**, tramite l'utilizzo di:
  a) **piattaforma informatica** accessibile da parte di tutti i segnalanti al link: MATEC GROUP SRL - Portale Whistleblowing, che tutela la riservatezza del segnalato, garantisce la protezione e la sicurezza dell'identità del segnalante, nonché il contenuto della segnalazione e della documentazione;
  b) **canali e tecniche tradizionali in formato cartaceo** mediante l'utilizzo di doppia busta. Nello specifico, la prima busta deve contenere i dati identificativi del segnalante (unitamente alla copia del documento di riconoscimento) mentre la seconda deve contenere i dettagli della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa indicante la dicitura "Riservata al Gestore delle Segnalazioni" ed inviate presso la sede della Società in 202068 Peschiera Borromeo, Via I Maggio, 7.
  La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore delle Segnalazioni.
- **in forma orale**: contattando il numero telefonico 02-669951 e conferendo direttamente con e conferendo direttamente con il Gestore, ovvero chiedendo di poter svolgere un incontro diretto con quest'ultimo al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione.
  In caso di segnalazione verbale, il Gestore è tenuto a trascrivere integralmente quanto riferito dal Whistleblower e sottoporrà il rapporto allo stesso Whistleblower per

[1] Che ricomprende anche i cd. facilitatori", *i.e.* le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo, ed i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
[2] In particolare, il segnalante può provvedere all'inoltro di una segnalazione esterna all'ANAC (soltanto) laddove ricorra una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero quest'ultimo, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo (ovvero, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, *i.e.* art. 4 del citato D. Lgs.); b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il ricorso al canale di segnalazione interno, ma la stessa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che (i) qualora effettuasse una segnalazione avvalendosi del canale di segnalazione interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, nei casi in cui il responsabile di riferimento risulti coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione); (ii) la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione a danno del segnalante; (iii) la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

8.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e), del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

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

A tal riguardo, la Società ha predisposto un sistema sanzionatorio per la violazione del Modello al fine di garantire l'osservanza dello stesso, in conformità con il Codice disciplinare previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("**CCNL**") applicato e nel rispetto delle procedure in esso previste.
Tale sistema disciplinare si rivolge ai Dipendenti, ai Soggetti Apicali ed ai Collaboratori.

Ai fini dell'ottemperanza al Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI ED IMPIEGATI

La violazione delle previsioni del presente Modello comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari che saranno applicate in misura proporzionata (e adeguata) alla posizione ricoperta ed alla natura e gravità delle violazioni, fatte salve comunque eventuali responsabilità personali di natura civile o penale.
Le sanzioni irrogabili a seguito della violazione del presente Modello rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento e verranno applicate in conformità alle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL stesso.

Eventuali sanzioni irrogate nei confronti dei Dipendenti potranno essere applicate prendendo in considerazione diversi fattori, tra cui:

- tempi e modalità concrete di commissione della violazione;
- circostanze di fatto rilevanti;
- presenza dell'elemento intenzionale;
- entità del danno cagionato;
- prevedibilità delle conseguenze.

Il Dipendente che disattende le previsioni del Modello sarà soggetto, a seconda della gravità delle violazioni commesse, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore al massimo previsto dal CCNL di tempo in tempo vigente;
- sospensione del servizio e della retribuzione non superiore al massimo previsto dal CCNL vigente al momento dell'irrogazione della sanzione;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo meramente esemplificativo:

a) incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta il Dipendente che commetta, con negligenza, una violazione non grave delle disposizioni del Modello;
b) incorre nel provvedimento della multa il Dipendente che ripete il medesimo comportamento già sanzionato nei due anni precedenti;
c) incorre nel provvedimento del licenziamento il Dipendente che, intenzionalmente o con grave negligenza, adotti comportamenti in grave violazione del Modello, che causano il venir meno dell'elemento fiduciario ovvero risultino gravi al punto da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle disposizioni del presente Modello, saranno applicate misure proporzionate e adeguate alla posizione ricoperta ed alla natura e gravità della violazione, in conformità al CCNL dei Dirigenti applicabile ed alla normativa civilistica vigenti.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI

In caso di violazione del Modello da parte dei Collaboratori ed in relazione alla gravità della violazione, l'Amministratore Unico, sentito se del caso anche il parere dell'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione e comminerà le sanzioni eventualmente previste dal contratto.

8.5 SANZIONI DISCIPLINARI "WHISTLEBLOWING"

Coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 il sistema disciplinare adottato dalla Società di cui ai Paragrafi che precedono è applicabile, *mutatis mutandis*, anche nei confronti dei soggetti che:
a) si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo[3] (anche solo nella forma tentata), diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
b) violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023;
c) si rivelino responsabili delle violazioni oggetto di segnalazione;
d) abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

[3] A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella fattispecie degli atti di ritorsione o discriminatori o di ostacolo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.