

MEGATEC

Best care, Best future

Modello di organizzazione, gestione e controllo Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001

Versione 04 del 28/06/2021

***Megatec S.r.l.
Via F.lli Cervi, 2/A
20875 – Burago di Molgora (MB)
P. IVA 05884140962
info@megatecsrl.it***

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA..... | 3 |
| DEFINIZIONI | 3 |
| A. IL QUADRO NORMATIVO | 7 |
| A.1. INTRODUZIONE..... | 7 |
| A.2. I REATI PRESUPPOSTO | 8 |
| A.3. MODALITÀ DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE | 9 |
| A.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 12 |
| A.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO | 13 |
| A.6. LE SANZIONI | 14 |
| A.7. VICENDE MODIFICATIVE | 17 |
| B. IL MODELLO DI MEGATEC S.R.L..... | 19 |
| B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ | 19 |
| B.2. OBIETTIVI PERSEGUITI ED ADOZIONE DEL MODELLO | 21 |
| B.3. FUNZIONE DEL MODELLO E SUE COMPONENTI PRINCIPALI | 21 |
| B.4. CODICE ETICO | 27 |
| B.5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO..... | 27 |
| B.6. NORMATIVA NELL'AMBITO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO | 28 |
| B.7. IL SISTEMA DI "WHISTLEBLOWING" | 29 |
| C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)..... | 31 |
| C.1. NOMINA CERTIFICANTE LA PRESENZA DEI REQUISITI RICHIESTI | 32 |
| C.2. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE/IMPLEMENTAZIONE DI COMPONENTI ... | 33 |
| C.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANO DI VIGILANZA (OdV)..... | 34 |
| C.4. CONSULENTI ESTERNI | 37 |
| C.5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 37 |
| C.6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING | 38 |
| C.7. DOTAZIONE DI RISORSE FINANZIARIE ALL'OdV | 39 |
| C.8. ATTIVITÀ DI RELAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 39 |
| C.9. ARCHIVIO INFORMATICO ODV | 42 |

PREMESSA

Definizioni

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, nonché a procedere ad una sistematica valutazione dei rischi ed intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell’Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall’Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, “Garante della privacy” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **D.lgs. 81/2008:** Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *“Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* in attuazione dell’articolo 1 della Legge 3

agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Destinatari:** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Organi di controllo e tutti gli *stakeholder* della Società.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i quadri.
- **Ente: MEGATEC S.r.l.**
- **Incidente:** un evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare un infortunio / malattia professionale.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento non desiderato che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.

Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito attorno alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera. Nel Presente si fa riferimento alla versione approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse.
- **Miglioramento continuo:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Modello o MOGC:** "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo citato.

- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione ecc. che possano direttamente o indirettamente produrre lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, produrre fattispecie delittuose o a una combinazione di essi.
- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione “Salute e Sicurezza” e di legalità che l'organizzazione decide di perseguire.
- **Organi Sociali:** Soci.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i Pubblici Ufficiali ed i soggetti cosiddetti “Incaricati di pubblico servizio”.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane o malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro o una combinazione di questi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute sia personale che di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l'ambiente.
- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i cosiddetti “reati presupposto” ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, la prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello (*allegato lett. D al MOGC*).
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci, gli amministratori nonché i soggetti titolari di deleghe di potere conferite direttamente e delegate al Presente.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima dell’entità di specifico rischio e la successiva definizione di rischio atto a dividere le fattispecie nelle categorie di Principali, Eventuali ed Accettabili, con la conseguenza della mancanza di specifici Protocolli.

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) – emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito denominati “Enti”) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi oppure di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e a una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati (oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62) ed è accertata attraverso un procedimento penale.

La responsabilità dell’Ente non si sostituisce, bensì si aggiunge, alla responsabilità personale dell’individuo che ha realizzato materialmente il reato; l’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l’Ente sanzioni che possono incidere fortemente sull’esercizio della propria attività.

Tale estensione di responsabilità all'Ente viene inquadrata all'interno di una logica volta ad individuare in capo allo stesso, da parte della Giurisprudenza, la cosiddetta "colpa di organizzazione" (criterio soggettivo).

La colpa di organizzazione attribuita alla Società risiede nell'omessa predisposizione di un idoneo **Sistema 231**, mediante l'adozione di un apposito **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'Ente e, di conseguenza, evitare o comunque ostacolare possibili comportamenti delittuosi.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque generato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio o l'interesse esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

A.2. I reati presupposto

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (reati presupposto), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

L'articolazione dettagliata dei reati presupposto viene riportata all'interno dell'allegato "Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto".

A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura *oggettiva* e di natura *soggettiva*.

I criteri di natura **oggettiva** richiedono che:

- a) il reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'ente "per colpa".

In particolare, allora, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'ente risulteranno essere sia i soggetti con potere di rappresentanza o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*"), sia i soggetti cosiddetti subordinati; elencandoli per categorie:

1. 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;
2. persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "*soggetti subordinati*").

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i soci, i rappresentanti legali, gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio i collaboratori, i parasubordinati ed i consulenti.

Per il sorgere della “responsabilità da reato” è poi necessario che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini “interesse” e “vantaggio” vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di **natura soggettiva** attengono invece alla “colpa” dell'ente: la responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo, attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.

L'accertamento della responsabilità dell'ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero connesso all'avvenuto riscontro di una politica professionale non corretta, nonché di deficit strutturali nell'organizzazione che abbiano favorito/agevolato la commissione di uno dei reati presupposto.

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

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, *prima* della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento (cosiddetto “Organismo di Vigilanza”);

c) che i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, ai Modelli di cui alla lettera a) quale il Presente, debbano appartenere le seguenti caratteristiche:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali "codici" (*id est* Linee Guida) redatte da associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

In definitiva, l'Ente è reputato presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, invece, l'ente risponde solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la "*commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale*" (si ha, in pratica, una presunzione relativa di innocenza dell'Ente grazie ad una classica inversione dell'onere probatorio).

A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell'Ente solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se "efficacemente attuato".

In particolare, il Modello deve presentare i principi giuridico-formali di:

- *concretezza*: non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- *efficacia* ed *adeguatezza*: il riferimento deve essere specifico alla organizzazione per cui il Modello è costruito, ovvero a **MEGATEC S.r.l.**;
- *dinamicità*: deve potersi adeguare alle mutate condizioni.

Ai principi sopra riportati, si devono aggiungere i principi di:

- *adozione* ed *effettività*: è necessaria un'implementazione operativa ed una costante revisione dell'organizzazione al fine di attuare nella pratica quelle che sono le teoriche attività descritte e volte ad evitare i potenziali rischi-reato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche ed i contenuti del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto. In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve riuscire ad individuare:

- a) **le aree a rischio-reato**, cioè deve essere approfondita la conoscenza di ogni settore dell'azienda, al fine di compiere una completa *valutazione dei rischi*, dalla quale saranno successivamente estrapolati i reati ex D.lgs. 231/2001 rilevanti e le aree da questi rischi interessate.
- b) **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e cioè il tracciamento dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione.
- c) modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come corruzione o concussione) presenti all'interno di protocolli specifici, oltre ad un adeguato stanziamento di risorse

finanziarie all’OdV specificatamente finalizzate al sistema di prevenzione dei reati ex Decreto;

- d) **obblighi di informazione** nei confronti dell’Organo di Vigilanza, con un’adeguata definizione dei flussi informativi “bidirezionali” e con la creazione di meccanismi per facilitare suddetti obblighi;
- e) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello e al Codice Etico.

Per soddisfare le esigenze sub d) e sub e), occorre attivare e pretendere il rispetto, all’interno della Società, di un **Codice Etico** costituente un insieme di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano non solo sui dipendenti e sui soggetti apicali, ma anche su altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d’opera e di servizi in rapporto continuativo con ognuno degli Enti citati in precedenza, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione ex D.lgs. 231/01.

Gli obiettivi operativi del sistema di controllo interno realizzato grazie al Modello potranno così essere raggiunti sia in tema di attendibilità nella pubblicazione di documenti riguardanti la gestione, sia di conformità, sia di legittimazione da parte degli stakeholder.

A.5. I reati commessi all’Estero

In relazione a quanto disposto dall’art. 4 del Decreto, l’Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all’estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l’Ente per reati commessi all’estero all’esistenza dei seguenti presupposti:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l’ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente;
- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

Alla data di redazione del presente, **MEGATEC S.r.l.** non possiede stabilimenti al di fuori dei confini italiani.

A.6. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono quattro:

- a) *la sanzione pecuniaria;*
- b) *la sanzione interdittiva;*
- c) *la confisca;*
- d) *la pubblicazione della sentenza.*

a) Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria, che si applica ogniqualvolta venga accertata la “responsabilità da reato”, viene applicata in quote, il cui numero oscilla fra cento e mille a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’Ente, nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In generale, al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all’effettivo disvalore del fatto, il D.lgs. 231/2001 prevede un sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria “bifasico”:

- in primo luogo, il Giudice determina il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto, tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000;
- in secondo luogo, Egli procede a quantificare il valore economico da attribuire alla singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell’Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

Il prodotto dei valori di cui sopra, determina l’entità della sanzione pecuniaria inflitta all’Ente; nel dettaglio, si potrà avere una sanzione minima pari ad euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) ed una sanzione massima pari ad euro 1.549.000.

Il Decreto prevede casi di riduzione della sanzione pecuniaria post-factum, ovvero dopo il verificarsi del reato. In particolare, la sanzione pecuniaria sarà ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'Ente avrà risarcito integralmente il danno oppure avrà eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero nel caso in cui sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Se le condizioni suddette concorrono entrambe, la sanzione risulterà ridotta dalla metà ai due terzi.

b) Sanzione interdittiva.

Le sanzioni interdittive, valide solamente in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste dal Decreto, si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazioni degli illeciti (si commette un altro reato ex Decreto 231 nei cinque anni successivi ad una condanna definitiva per un altro dei reati presupposto).

Di seguito vengono elencati le possibili sanzioni interdittive applicabili all'Ente:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- 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 o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono presentarsi anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di nuova commissione degli stessi illeciti.

Non si applicano le sanzioni interdittive (applicando solo quelle pecuniarie) quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 e, precisamente:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è 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 i reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre l'Ente è condannato al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.lgs. 231/2001) nel caso di profitto rilevante derivato dalla prosecuzione dell'attività stessa.

c) La confisca.

La sanzione della confisca può essere disposta sia in tutti i casi di condanna della società sia in misura cautelare, quindi indipendentemente dalla condanna stessa nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti definiti "apicali" (art. 6, comma 5, D.lgs. 231/2001).

La stessa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e, comunque, sono sempre fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La “pubblicazione della sentenza di condanna” può essere disposta a discrezione del Giudice nel caso in cui venga inflitta nei confronti dell’Ente anche una sanzione interdittiva.

L’art. 37, comma 18 del D.lgs. n. 98/2011, convertito in L. 106/2011, contenente “*Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria*” (c.d. “*Legge Finanziaria*”), ha modificato la norma in materia di pubblicazione della sentenza penale di condanna indicando che essa debba essere posta unicamente sul sito internet del Ministero della Giustizia.

A.7. Vicende modificative

Nelle ipotesi di vicende modificative dell’Ente, si rileva quanto segue:

- *trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto; il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all’ente originario.
- *fusione*: l’Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
- *scissione parziale*: resta ferma la responsabilità dell’Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione; tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L’obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell’ente il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell’ente originario e non di quelle dell’ente risultante dalla fusione. In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell’ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell’azienda nell’ambito della quale è stato commesso un reato il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva esclusione dell’ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato

con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.

B. IL MODELLO DI MEGATEC S.R.L.

B.1. Presentazione della Società



Best care, Best future

Migliore è la cura, migliore è il futuro. In tanti anni di esperienza al fianco delle equipe chirurgiche, possiamo affermare che non esiste una sala operatoria uguale a un'altra. Su questo presupposto, nel 1999, abbiamo fondato Megatec con un duplice obiettivo. Importare prodotti medicali innovativi e organizzare i migliori sistemi-operatori *ad personam* per migliorare le condizioni professionali dello staff chirurgico, in termini di sicurezza, comfort ed efficienza.

Solo avendo la cura di affiancarvi day-by-day, siamo in grado di assicurarvi una partnership esperta e dedicata prima, durante e dopo la fornitura. Di un singolo prodotto, così come di interi sistemi modulari.



Il motto “*Best care. Best future*” e lo slogan “*Non dovete pensare a nulla. Solo a operare*” descrivono con massima efficacia la *mission* aziendale di **MEGATEC S.r.l.**, azienda nata nel 2008 e operante nel campo della installazione, manutenzione, riparazione, assistenza tecnica e commercio (sia come vendita diretta che in comodato d’uso) di attrezzature ospedaliero–chirurgiche, nonché apparecchiature elettromedicali in genere.

In particolare:

- *installazione*: **MEGATEC S.r.l.** provvede a installare tutte le apparecchiature, alla loro messa in servizio e al collaudo di accettazione; all’occorrenza, inoltre, provvede allo smontaggio e allo smaltimento della vecchia strumentazione.
- *manutenzione*: **MEGATEC S.r.l.** si impegna a fornire ai Clienti un piano manutentivo programmato con protocolli e verifiche di legge delle

apparecchiature medicali per tutto il periodo di garanzia e, su richiesta, anche di post-garanzia.

- **assistenza: MEGATEC S.r.l.** assicura la risoluzione di un guasto entro le 24 ore lavorative successive alla chiamata per tutte le apparecchiature, sia vendute che in comodato d'uso; inoltre, è fornito anche un servizio di tele-assistenza sempre attivo e, grazie alla presenza di apparecchiature sostitutive sempre disponibili, si è in grado di azzerare i giorni di fermo macchina rendendo sempre operativa la Sala Operatoria del Cliente.
- **formazione: MEGATEC S.r.l.** organizza training formativi indirizzati allo staff medico, paramedico e tecnico della Sala Operatoria, così da utilizzare i prodotti in sicurezza sfruttandone tutte le potenzialità.

| DATI SOCIETARI | |
|-----------------------------------|---|
| <i>Denominazione</i> | Megatec S.r.l. |
| <i>Sede legale e operativa</i> | Via F.lli Cervi, 2/a – 20875 Burago di Molgora (MB) |
| <i>Indirizzo PEC</i> | megatec.pec@pec.it |
| <i>REA</i> | MB – 1854463 |
| <i>P. IVA – CF</i> | 05884140962 |
| <i>Sistema di amministrazione</i> | Amministratore Unico |

| OGGETTO SOCIALE |
|--|
| <p>La manutenzione, la riparazione, l'assistenza tecnica, la rappresentanza, la vendita ed il noleggio di attrezzature ospedaliero-chirurgiche, di apparecchiature elettromedicali in genere, e di tutte le attrezzature, i macchinari e gli accessori del settore sanitario in genere.</p> <p>La società potrà stipulare contratti di agenzia e/o rappresentanza commerciale aventi ad oggetto i prodotti sopra elencati e agire anche come concessionaria dei prodotti medesimi.</p> <p>Essa potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno dall'organo di amministrazione ritenute necessarie od utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale. La società potrà altresì prestare a favore di terzi, anche non soci, garanzie reali e personali, ivi comprese le concessioni di avalli e fidejussioni e la costituzione di pegni o di ipoteche su beni immobili di proprietà sociale. Essa potrà inoltre assumere, direttamente o indirettamente, ma non come attività prevalente e non ai fini del collocamento nei confronti del pubblico, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, nonché compiere operazioni finanziarie unicamente al fine di realizzare l'oggetto principale, con esclusione tassativa delle attività per legge riservate.</p> |

B.2. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

MEGATEC S.r.l., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità aziendale, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nell'esercizio dell'attività d'impresa a tutela della propria posizione / immagine e delle aspettative dei propri Clienti, adotta il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto fissandone di conseguenza i relativi principi di riferimento.

Il Modello è stato predisposto da **MEGATEC S.r.l.** sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria emanate in data 31.03.2008 e aggiornate nel mese di Marzo 2014, ma anche (e soprattutto) tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che la difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficiano in alcun modo la validità ma, al contrario, sono stati pensati al solo scopo di rendere lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto "su misura dell'Ente" nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il Modello, in definitiva, deve essere redatto in conformità alla struttura e all'attività concretamente svolta dalla Società e ben può discostarsi dalle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.

MEGATEC S.r.l. ha adottato il proprio Modello organizzativo alla sua versione 01 in data 01/07/2015, con specifica delibera dell'Organo amministrativo.

Contestualmente all'adozione del Modello, l'Organo amministrativo della Società ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV) il quale è stato investito di tutti i compiti richiesti dall'incarico.

B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Scopo del Modello è dunque quello di costruire un sistema strutturato di valutazione ed analisi dei rischi costantemente aggiornato, di costruire ed attuare specifiche procedure e azioni di sorveglianza e controllo, oltre a misure di tipo preventivo (compiti, cosiddetti, di *audit*, non assegnati nel caso presente ad un organismo particolare di “Audit interno”) e correttivo (analisi di non conformità e azioni correttive) volte a prevenire la possibilità di commettere i reati “da catalogo”, ivi compresa quella di incidenti, infortuni e malattie professionali.

In particolare, mediante l’individuazione dei Processi a Rischio e della loro organizzazione, il Modello si propone come scopo quello di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell’Ente la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, e non solo, nei propri confronti ma anche in quelli dell’Ente ex D.lgs. 231/2001;
- favorire l’elaborazione di prassi e procedure consolidate atte a eliminare possibilità di eventi infortunistici o malattie professionali di qualsiasi natura;
- ribadire quanto forme di comportamento illecito siano rifiutate dai principi etici dell’Ente, così come esposti all’interno del Codice Etico, e fortemente condannate in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai già citati principi etico-sociali perseguiti da **MEGATEC S.r.l.**;
- consentire alla Società, grazie all’adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio, quell’intervento tempestivo necessario a contrastare la commissione di reati e illeciti in genere.

Il Manuale Qualità ISO 9001:2015 e 13485:2016

MEGATEC S.r.l. ha implementato un sistema di gestione per la qualità secondo la UNI EN ISO 9001:2015 e la UNI EN ISO 13485:2016 per assicurare che le proprie prestazioni risultino adeguate alle aspettative dei propri clienti e delle altre parti interessate.

Al fine di migliorare l'efficienza del Modello, risulta importante valorizzare la sinergia con la documentazione dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica, ambientale e di qualità.

A tal proposito, è stato svolto un lavoro di coordinamento tra il Sistema 231 ed il sopracitato Sistema Qualità; tale attività ha visti coinvolti la Direzione, il Rappresentante della Direzione, l'Ufficio Qualità e Regolatorio, i consulenti esterni della Società.

Nello specifico, le parti hanno operato al fine di riportare i processi aziendali in singole procedure, evitando la possibilità di avere inutili sovrapposizioni in grado di generare confusione nei Destinatari, i quali potranno quindi trovarsi di fronte a:

- procedure specificatamente implementate per rispettare i requisiti delle normative UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 13485:2016;
- procedure implementate per rispettare i requisiti delle normative UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 13485:2016, nonché per introdurre presidi di controllo a tutela dell'Ente secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01;
- procedure specificatamente implementate per introdurre presidi di controllo a tutela dell'Ente secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01.

La Mappa delle attività a rischio reato

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di **MEGATEC S.r.l.** riguardo la concreta possibilità di incorrere in un illecito passibile di sanzione.

MEGATEC S.r.l., infatti, nega la propria volontà a perseguire alcun interesse/vantaggio attraverso comportamenti contrari alla Legge e/o di dubbia moralità.

Le attività esposte al rischio reato, cioè quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, sono state mappate, ovvero studiate e formalizzate, all'interno della "Mappa delle attività a rischio reato".

I risultati di questa attività di *risk assessment*, raccolti nelle due distinte parti in cui è suddiviso il documento, hanno consentito:

- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio reato legate al contesto aziendale, suddivise per fattispecie di reato a rischio "principale", "eventuale" e "accettabile";
- la preliminare identificazione delle Unità Organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti riconducibili alle singole fattispecie di reato a rischio principale ed eventuale.

I report che ne sono derivati (visibili nella seconda parte di ogni Mappa intitolata "*Attività a Rischio*") sono stati valutati ed apprezzati sulla base dei seguenti elementi, fondamentali per consentire un controllo efficace successivo alla mappatura:

- *contenuto*, cioè è stata accertata la presenza di tutte le informazioni necessarie;
- *accuratezza*, cioè le informazioni previste non risultano essere generali o slegate rispetto alle attività della Società.

Gli altri elementi essenziali

Elementi essenziali del Modello, oltre a quanto già riportato, sono:

- l'attribuzione all'OdV (rif. par. C) di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei reati, come ad esempio i flussi finanziari gestiti dalla Società;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di *separazione delle funzioni* in base al quale nessuno potrà gestire in autonomia un intero processo, rispettando altresì il principio della individuazione di ruoli e responsabilità, così come messi in luce dall'organigramma aziendale;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (il cosiddetto *monitoraggio continuo*);
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello.

I soggetti destinatari

Al fine dell'individuazione delle "attività a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, devono essere individuati i soggetti dalla cui condotta illecita potrebbe derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- i Soci, gli amministratori e gli eventuali soggetti titolari di deleghe di potere costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- i lavoratori dipendenti della Società, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto, essi si riscontrano anche nei confronti di soggetti formalmente estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, cioè i cosiddetti *Collaboratori*.

Risultano collaboratori tutti coloro per i quali si possano individuare, nei loro riguardi, la presenza dei seguenti indici:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;

- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Ciò significa, in altri termini, che le funzioni svolte da questi, se presenti, dovranno essere mappate e rese loro, assimilandoli in tutto e per tutto ai Dipendenti della Società.

Di contro, restano esclusi dal Presente gli altri *out-sourcers*, ossia tutti quei professionisti, consulenti e fornitori *non* direttamente legati da contratti continuativi con l'Ente, in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Tuttavia, entrando in contatto con l'Ente, anche a queste categorie sono rivolte attenzioni e richieste particolari al fine di prevenire in ogni attività la possibilità di attuazione di reati da catalogo.

Difatti, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Modello non esclude l'impegno a richiedere il loro puntuale rispetto del Codice Etico aziendale, anche attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale come ad esempio la seguente clausola:

“Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/01, [estremi della controparte] si impegna nei rapporti con Megatec S.r.l. anche in relazione ai propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del Codice Civile, ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico di Megatec S.r.l. in data 01/07/2015 quale parte integrante del Modello adottato ex D. Lgs 231/2001, e disponibile sul sito internet societario www.megatecsrl.it accettandone integralmente tutti i termini e le condizioni. In caso di violazione del suddetto Codice Etico riconducibile alla responsabilità della controparte e/o di rinvio a giudizio e/o condanna di quest'ultimo per reati previsti dal suddetto Decreto, sarà facoltà di Megatec S.r.l. quella di recedere dal presente contratto e/o di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456 c.c., a mezzo semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via posta elettronica certificata fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.”

B.4. Codice Etico

Il Codice Etico è stato adottato dalla Società contestualmente alla delibera del Modello organizzativo, ovvero in data 01/07/2015, e deve essere considerato quale parte integrante dello stesso.

È opportuno precisare quanto il Codice Etico abbia la caratteristica di essere un documento di “portata generale”, slegato dall’aspetto prettamente produttivo, e contenente una serie di principi di “deontologia societaria” sui quali **MEGATEC S.r.l.** intende richiamare l’osservanza dei propri dipendenti, collaboratori e di tutti coloro che, anche all’esterno della realtà aziendale, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un’effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l’attività d’impresa si svolga sempre nel rispetto dei principi etici prescritti.

B.5. Modifiche ed integrazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello deve essere “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” (art. 6, comma 1, lett. a.).

Di conseguenza le sue successive modifiche, fondamentali per mantenerlo esimente, nonché le integrazioni sostanziali del Modello medesimo sono rimesse alla competenza dell’Organo amministrativo ed in particolare diventano essenziali, previa informativa all’OdV, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei reati all’interno Società;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell’organizzazione o nell’attività della stessa.

L’Organismo di Vigilanza, la cui composizione e la cui funzione verrà descritta attentamente nel punto C. del Modello, è costantemente informato riguardo l’aggiornamento e l’implementazione delle nuove procedure operative, così da poter esprimere, con la professionalità che gli appartiene, parere sulle proposte

di modifica, essendo suo compito quello di proporre e curare l'aggiornamento del Modello in generale.

È importante ricordare come l'Organismo di Vigilanza, tuttavia, non eserciti *alcun* potere di gestione attiva in quanto non è in grado di intervenire sull'organizzazione interna dell'Ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, *unico deputato* a prendere decisioni sul Modello.

B.6. Normativa nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto all'interno del D.lgs. 231/2001 l'art. 25-septies. Attraverso l'emanazione della suddetta legge, vengono introdotti tra i cosiddetti reati-presupposto, e quindi vengono inseriti tra i reati che danno origine ad una responsabilità amministrativa dell'Ente, i delitti di *omicidio colposo* (art. 589 c.p.) e *lesioni colpose gravi o gravissime* (art. 590, comma 3, c.p.).

Nell'ambito del contenuto della norma, viene notevolmente ampliata la platea delle imprese per cui diventa importante adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tutte le imprese, infatti, sono soggette alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e, ovviamente, maggior impatto si avrà per tutte quelle Società che svolgono un'attività che presenta un maggior rischio di infortuni.

Nel dettaglio, la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 della società **MEGATEC S.r.l.** in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, è ravvisabile nel momento in cui gli illeciti penali sono commessi:

- da dipendenti o soggetti apicali della Società;
- in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008);
- nell'interesse o a vantaggio della Società.

In questa sede si sottolinea come, tuttavia, il Modello 231 non debba considerarsi come un elemento sostitutivo del vigente sistema di cautele nel

diritto penale del lavoro, bensì come un elemento aggiuntivo volto a migliorare la disciplina in ambito.

In virtù di questo, **MEGATEC S.r.l.** ha deciso di ottimizzare le proprie procedure comportamentali previste all'interno dell'*allegato C* al Modello, inserendo specifici richiami al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e, più in generale, di quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

B.7. Il sistema di “Whistleblowing”

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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”* (cosiddetta *“Legge sul Whistleblowing”*).

La ratio alla base dell’adozione della normativa in esame, ed in particolare alla riforma del Decreto 231, è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie attività lavorative.

MEGATEC S.r.l., a seguito delle citate modifiche normative intervenute nel 2017, ha implementato un sistema di whistleblowing.

Pertanto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, **MEGATEC S.r.l.:**

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 del D.lgs. 231/01 di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.

Ai sensi del D.lgs. 231/01, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In virtù di quanto sopra:

- dipendenti e collaboratori interni della Società sono tenuti a fare riferimento a quanto contenuto nella specifica procedura adottata dalla Società;
- consulenti e partner commerciali, ai quali è consentito effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello, sono tenuti a fare riferimento al paragrafo C.6 del Presente.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l'Organo amministrativo che adotta il Modello istituisce un organo cui affidare il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Presente, nonché di proporne l'aggiornamento necessario: si tratta del cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, **MEGATEC S.r.l.** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e debolezza di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti quei compiti e quelle responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo collegiale composto da personalità interamente esterne all'Ente oppure miste interne-esterne, che potesse riunire gli svariati profili di "professionalità" richiesti ad un elemento a cui appartengono compiti che spaziano dal controllo dei flussi finanziari, a quello del personale, alla sicurezza sul lavoro e al diritto del lavoro fino alla prevenzione dei reati societari;
- un unico elemento (organismo monocratico) totalmente esterno alla Società e, ovviamente, privo di poteri esecutivi.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possano profilarsi come coerenti sia nomine di Organismi di Vigilanza di tipo collegiale sia di tipo monocratico: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo e ai suoi delegati, ma soprattutto dovranno rispondere a quei requisiti che le Linee Guida di Confindustria (agg. Marzo 2014) profilano in:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;

- continuità d'azione.

Dopo una ponderata valutazione tra costi e benefici, l'Organo amministrativo Unico ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) a composizione monocratica ed esterno all'Ente, così come descritto nel paragrafo successivo.

C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti

L'Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, così come nominato tramite apposita delibera dall'Organo amministrativo, è stato costituito non sussistendo cause di ineleggibilità dello stesso. In particolare, l'OdV così preposto, risulta possedere tutti i requisiti richiesti di:

1. **autonomia**: possiede poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, che risultano in una autonomia decisionale rispetto a determinazioni che l'organismo potrà assumere nell'esercizio dei poteri che gli sono propri, sia di *natura ispettiva* sia di *vigilanza* e caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica. Inoltre, non svolge alcun compito operativo né prende decisioni in alcuna delle "attività a rischio reato" così come individuate all'interno della "Mappa delle attività a rischio reato" della Società. L'autonomia decisionale si estrinsecherà, quindi, nell'esercizio dei poteri affidati all'OdV oltre che nell'accesso a tutte le informazioni aziendali utili agli stessi, quale corollario di un'assenza di dipendenza non meramente formale ma sostanziale dello stesso.

Infine, per tutelare tale requisito di autonomia, esso disporrà di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari descritte in seguito;

2. **indipendenza**: coscienti del fatto che, se il soggetto in essere si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali di **MEGATEC S.r.l.** non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio, l'OdV ritrova nel suo unico membro una figura terza, totalmente indipendente e senza alcun conflitto d'interesse, unicamente interessato all'espletamento della funzione di tutela dell'Ente da responsabilità ex D.lgs. 231/2001. Inoltre, si attesta egli avere in tal modo una collocazione in

posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo, come esplicitamente richiesto dal Decreto;

3. **professionalità:** è opinione dell'Organo amministrativo che l'OdV così composto, sebbene monocratico, possieda adeguate competenze specialistiche nel campo e risulta dotato di strumenti e tecniche per poter svolgere l'attività in modo impeccabile. In ogni caso, è fatta propria la possibilità per lo stesso di rivolgersi a "consulenti esterni" che provvederanno, avvalendosi di ausili settoriali specializzati, ad aiutarlo nella sua funzione;
4. **continuità di azione:** come già sopra evidenziato, l'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai destinatari delle stesse. Per farlo gli è richiesto di svolgere i propri compiti in modo sistematico: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività e un'attenta programmazione gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.

L'OdV si ritroverà inoltre ad essere accessibile, anche fisicamente, impegnandosi sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto alla sua persona grazie alla presenza di un'apposita casella di posta elettronica conosciuta da tutti i Destinatari, insieme ai propri dati professionali (indirizzo fisico dello Studio, numero di telefono dell'ufficio).

C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti

L'Organo amministrativo con la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza associata all'adozione del presente Modello, ne determina anche la durata in carica.

È altresì rimessa all'Amministrazione della Società la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare, l'Organo amministrativo dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dall'Organo amministrativo se non per giustificato motivo;
- l'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, l'unico componente. In tal caso l'Organo amministrativo dovrà deliberare un nuovo Organismo di Vigilanza entro 14 giorni.

C.3. Funzioni e poteri dell'organo di Vigilanza (OdV)

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di ogni realtà interna alla Società; essi si prefigurano come poteri tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un proprio Regolamento.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento di una qualunque delle attività, così come non compete alcun reale potere organizzativo di modifica della struttura aziendale né, tantomeno, poteri sanzionatori di alcun tipo. Come già detto, infatti, le sue funzioni di verifica e aggiornamento si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e richiedere aggiornamenti ai vari organi dirigenti, i quali dovranno poi adoperarsi prontamente a modificare il presente Modello.

L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli organi sociali e con le Unità organizzative presenti nell'organigramma aziendale. Per tale motivo la Società si impegna, in caso di formale richiesta da parte dell'Organismo, a fornirgli libera partecipazione nelle riunioni dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, in particolare con i Dipendenti e i Collaboratori.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un limite massimo di spesa annuale, da assegnarsi su proposta dell'OdV stesso, e approvato dall'Organo amministrativo insieme alla sua nomina.

Il singolo componente dell'OdV, nonché gli eventuali consulenti dei quali l'OdV è autorizzato, nei limiti dei poteri di spesa stabiliti, ad avvalersi, sono tenuti

all'obbligo di riservatezza riguardo ogni tipo di informazione sensibile di cui possano venire a conoscenza (tramite contatto diretto o tramite ogni tipologia di flusso informativo preposto) nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Organismo di Vigilanza esercita i propri poteri e funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- dovrà vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - o interpretare la normativa rilevante;
 - o condurre ricognizioni sull'attività aziendale, nel caso se ne ravveda la necessità, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili;
 - o coordinarsi con i responsabili della Società per la definizione dei programmi di formazione per il personale e per il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Amministratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori interni ed esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa ex D.lgs. 231/2001;
 - o monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
 - o predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti, al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società soggetta al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - o effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili, documentandole con appositi verbali, oltre che riportandoli nelle relazioni periodiche da indirizzare all'Organo amministrativo;
 - o se ritenuti necessari, è sua facoltà effettuare controlli anche a sorpresa nell'ambito delle attività sensibili, come prerogativa individuata

recentemente dalla Giurisprudenza per salvaguardare il principio giuridico-formale di “adozione ed effettività”;

- coordinarsi con le funzioni aziendali apicali (se necessario attraverso apposite riunioni, di cui una all’anno obbligatoria) per il più efficiente monitoraggio delle attività.

A tal fine, l’OdV ottiene dall’Organo amministrativo libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante per lo svolgimento della propria attività; gli stessi membri dell’Organo amministrativo, così come tutti i Dipendenti ed i Collaboratori, si impegnano a tenerlo costantemente informato, tramite i flussi informativi appositamente predisposti;

- con riferimento alla formazione del personale e dei soggetti interessati al Modello dovrà:

- promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello, predisponendo la documentazione necessaria e coordinandosi con l’Organo amministrativo;
- pianificare, insieme al suddetto Responsabile, la formazione annuale obbligatoria rispetto ai punti cardine del D.lgs. 231/2001, nonché riguardo agli aspetti di rilievo del presente Modello adottato;
- assicurarsi che l’attività formativa sia compiuta da tutti i soggetti facenti parte dell’organizzazione aziendale.

Inoltre, l’Organismo di Vigilanza, ha il compito di:

- provvedere in unica persona a redigere i verbali riguardanti:
 - i cambiamenti (in particolare, richieste di cambiamenti) intervenuti sul Modello;
 - gli interventi fatti in sede organizzativa;
 - la richiesta di nuovi Protocolli comportamentali da attuare, nuovi corsi di formazione, riunioni informative e di aggiornamento da seguire sul presente argomento e di eventuali sanzioni disciplinare da irrogare;
- relazione all’Organo amministrativo, obbligatoriamente ogni sei mesi, una relazione sullo stato di fatto e sullo stato di attuazione del Modello, con

particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza effettuata durante il periodo nonché sugli interventi opportuni all'implementazione del Modello stesso.

C.4. Consulenti esterni

Data la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, viene a maggior ragione concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- discussione sui report riguardanti le criticità rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 emersi dalla “Mappa delle attività a rischio reato” o da nuove attività intraprese in campo aziendale;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra i protocolli comportamentali formalmente attuati e la loro valenza effettiva;
- aggiornamento circa l'emanazione di eventuali procedure legate a specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come “sensibili”.

È prevista la possibilità di riunioni, anche periodiche, dei detti consulenti con l'Organismo di Vigilanza per aiutarlo in maniera tecnica nell'espletamento delle sue complicate mansioni. Il loro compenso, come quello relativo alla formazione del Personale, sarà a carico dell'Ente ma l'importo dovrà rientrare nei confini del budget definito per l'Organismo di Vigilanza e discusso annualmente.

C.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere nel Modello flussi informativi cosiddetti *bottom-up* (cioè dal basso verso l'alto) atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia riguardo le possibili violazioni del Modello, a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati devono risultare essere di natura “bidirezionale”, in particolare:

- flussi informativi periodici, attraverso cui l’OdV richiederà a cadenza periodica specifiche informazioni ad una o più funzioni aziendali, con relazione alle procedure ed alle mansioni loro riferite;
- flussi informativi episodici, attraverso cui l’OdV viene costantemente informato dalle funzioni aziendali in caso di specifici accadimenti;
- l’Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l’OdV in tali materie al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti nel Codice Etico (allegato lett. A) e nel Sistema Disciplinare (allegato lett. D) specifici obblighi a carico di Dipendenti e Collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti di informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

C.6. Segnalazioni whistleblowing

Così come già riportato in precedenza, ai componenti degli Organi statutari, ai Dipendenti, ai Collaboratori e ad eventuali Terzi che ne abbiano interesse, a tutela dell’integrità di **MEGATEC S.r.l.**, è consentito presentare segnalazioni circostanziate:

- di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- di violazioni, da chiunque commesse, del Modello e del Codice Etico e delle procedure ivi richiamate di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

- megatec@organismoodv231.it
- Organismo di Vigilanza Megatec S.r.l. c/o Aspera Studio Associato, Via Claudio Monteverdi 8, Seregno (MB) – 20831.

L'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La tutela dell'identità del segnalato viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attente delle segnalazioni ricevute e, se accertata la fondatezza della segnalazione, riferire alla Società per i provvedimenti opportuni.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti.

C.7. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV

I poteri e le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza rendono l'attribuzione di un budget all'OdV punto cardine del Modello di gestione, organizzazione e controllo e, più in generale, di tutta la struttura di prevenzione ex D.lgs. 231/2001.

È perciò necessario che, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo amministrativo approvi una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo stesso, affinché sia reso possibile in via pratica il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, consulenti per la formazione annuale obbligatoria).

La società **MEGATEC S.r.l.**, in virtù di quanto stabilito dalla Normativa, si impegna a fornire all'Organismo di Vigilanza un budget adeguato per ciascun anno di attività, il cui importo è evidenziato all'interno del verbale di nomina dello stesso.

C.8. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV riporta il suo operato:

- nella relazione semestrale all'Organo amministrativo;
- nella relazione annuale all'Organo amministrativo e all'Assemblea dei Soci.

Alle due relazioni obbligatorie l'OdV è obbligato a farne seguire ulteriori ogni

volta ve ne sia urgenza / ragione.

La relazione ha per oggetto:

- a) l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale richiesta all'organo dirigente di aggiornamento delle "Attività a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- b) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni nonché l'esito delle verifiche effettuate su dette segnalazioni, avendo già provveduto in particolari casi (soprattutto quelli in materia di antiriciclaggio) a contattare l'amministratore dell'Ente;
- c) il parere fornito sulla proposta di sanzioni eventualmente applicabili dall'Ente alle proprie Unità Organizzative interessate come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (*allegato lett. D al MOGC*);
- d) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- e) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati / proposti / attuati dall'Organo preposto, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno l'OdV sottopone a coloro che sottoscrivono il presente Modello un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni e può esserne richiesta la convocazione in ogni circostanza in cui la sua presenza e professionalità fosse ritenuta necessaria / opportuna per il corretto svolgimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'OdV con gli Amministratori e i Responsabili delle Unità deve essere predisposto *verbale da parte dell'Organismo*. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'OdV nei locali preposti.

In ambito aziendale, deve essere garantito lo scambio informativo "bidirezionale" tra Organismo di Vigilanza e funzioni aziendali, secondo quanto riportato all'interno nei precedenti paragrafi.

Devono comunque essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti evidenziati nella circolare citata, tutte le informazioni riguardanti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate dai dipendenti della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali (ad esempio impossibilità nell'adozione delle Procedure previste);
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare, ed eventualmente sanzionare, il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello, nonché riguardo eventuali sanzioni irrogate (come precedentemente indicato);
- anomalie negli indicatori sintetici di rischio relativi ad attività sensibili in materia di gestione dei flussi finanziari, eventualmente preventivamente individuate nel Modello;
- infortuni sul lavoro, formazione in tema di sicurezza e modifiche all'organigramma presentato nel DVR;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modificare le suddette Procedure o altra comunicazione di genere.

Eventuali ulteriori contenuti della relazione potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, i collaboratori ed i membri dell'Organo amministrativo hanno il dovere di segnalare la commissione o la presunta commissione dei reati, nonché ogni violazione di quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati.

C.9. Archivio informatico OdV

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di anni 10 a cura dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da esse garantiti in favore degli interessati.

Le segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, devono essere inviate all'OdV tramite posta / casella e-mail o trascritte in un verbale successivamente al colloquio, e inserite nell'archivio.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica dovranno così essere raccolte ed archiviate a cura dello stesso.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ogni Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni ma collegati al Presente sono tenuti anch'essi, nell'ambito dell'attività svolta, a segnalare **direttamente** all'OdV le violazioni di cui al punto precedente e per questo tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti all'organizzazione societaria.

**Per tutte le comunicazioni con l'OdV è stata istituita
la seguente casella di posta elettronica:
megatec@organismoodv231.it**

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Al presente Modello fanno riferimento i seguenti allegati principali, alle lettere:

| | |
|----|--|
| A) | Codice etico |
| B) | Mappa delle attività a rischio Reato |
| C) | Protocolli |
| D) | Sistema disciplinare |
| E) | Elenco dei reati presupposto contemplati dal decreto |

Ad essi si possono aggiungere eventuali altri documenti collegabili a quello che è il sistema 231 aziendale.

*Il presente Modello è stato redatto
dall'Organo amministrativo della Società
con il supporto professionale di*

