MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex d.lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Febbraio 2022

Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231) approvato il 07/03/2022 dall'Assemblea dei Soci.

INDICE - Parte Generale

- Premessa
- Definizioni

1. Il quadro normativo.
   1.1. La responsabilità amministrativa degli enti e i reati presupposto come previsto dal d.lgs. 231/2001.
   1.2. Le sanzioni.
   1.3. Esclusione della responsabilità amministrativa: adozione del Modello 231.
   1.4. Le linee guida adottate da Confindustria.
   1.5. Il c.d. *whistleblowing*.
2. L'adozione del modello.
   2.1. Matec: la società e obiettivi aziendali.
   2.2. Matec: costruzione ed adozione del modello organizzativo 231.
3. L'organismo di vigilanza.
   3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.
   3.2. Funzioni e poteri.
   3.3. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.
   3.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli altri organi.
   3.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
   3.6. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni.
4. Formazione, diffusione e aggiornamento del modello organizzativo.
   4.1. Formazione del personale.
   4.2. Informativa a collaboratori esterni e partner.
   4.3. Aggiornamento del Modello 231.
   4.4. Diffusione del Modello 231.
   4.5. Le vicende modificative dell'Ente e il Modello 231.
5. Il sistema disciplinare.
   5.1. Principi generali.
   5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (personale non dirigente).
   5.3. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (soggetti in posizione apicale).
   5.4. Misure nei confronti degli amministratori.
   5.5. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti, altri soggetti terzi.

ALLEGATI

7. Allegati Parte Generale.

- 7.1. Codice etico
- 7.2. Regolamento Organismo di Vigilanza
- 7.3. Struttura organizzativa: organigramma.
- 7.4. Struttura organizzativa: mansionario.

8. Allegati Parte Speciale

- 8.1. Parte Speciale 0 – Violazione dei principi etici espressi dall'azienda
- 8.2. Parte Speciale I – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- 8.3. Parte Speciale II – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- 8.4. Parte Speciale III – Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali
- 8.5. Parte Speciale IV – Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione
- 8.6. Parte Speciale V –Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- 8.7. Parte Speciale VI – Delitti contro l'industria e il commercio
- 8.8. Parte Speciale VII – Reati societari (e corruzione tra privati)
- 8.9. Parte Speciale VIII – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- 8.10. Parte Speciale IX – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- 8.11. Parte Speciale X – Reati contro la persona e la personalità individuale
- 8.12. Parte Speciale XI – Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato
- 8.13. Parte Speciale XII – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro
- 8.14. Parte Speciale XIII – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- 8.15. Parte Speciale XIV – Delitti in materia di violazione del diritto di autore
- 8.16. Parte Speciale XV – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- 8.17. Parte Speciale XVI - Reati ambientali

8.18. Parte Speciale XVII - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
8.19. Parte Speciale XVIII – Razzismo e xenofobia
8.20. Parte Speciale XIX - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
8.21. Parte Speciale XX – Reati tributari
8.22. Parte Speciale XXI – Contrabbando

PREMESSA

Gli obiettivi di Matec s.r.l. da sempre sono, e saranno, la massima soddisfazione del cliente nel pieno rispetto dell'ambiente e dell'uomo. Il lavoro altamente specializzato obbliga la società a mantenere un livello elevato sia dei servizi che dei processi produttivi nel pieno rispetto di principi quali determinazione, competitività, innovazione, cooperazione e collaborazione nel rispetto della legge.

L'adozione di un Modello Organizzativo da parte di una società in costante crescita fa sì che, all'interno della stessa, si importi una determinata etica nello svolgimento del lavoro quotidiano il quale comporta un impegno notevole da parte di tutti gli attori che contribuiscono a fare crescere Matec.

DEFINIZIONI

Società	si intende **MATEC S.R.L.** con sede legale in Via Aurelia Ovest 383, 54100 Massa Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 01089030454 e tutte le sue unità organizzative.
Clienti	si intende ogni persona fisica e/o giuridica che, rapportandosi con l'**Azienda**, usufruisce dei servizi da questa forniti, ovvero ne acquista i prodotti.
Codice Etico	è il documento ufficiale dell'**Azienda** che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei propri "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti...). È parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.**
Decreto	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le successive integrazioni/modifiche.
Destinatari	si intendono i componenti degli organi sociali, i **Dipendenti**, i collaboratori a qualsiasi titolo e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con l'**Azienda**, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati (ad esempio: consulenti, fornitori, partner).
Dipendenti	si intendono tutti i prestatori di lavoro subordinato dell'**Azienda** con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell'**Azienda**.
Ente	si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al **Decreto**.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello)	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall'**Azienda**, la cui applicazione è sottoposta al controllo di un **Organismo di Vigilanza**. Vi sono richiamate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex d.lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel **Codice Etico**.
Organismo di	organo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed

Vigilanza (OdV)	indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'**Azienda** e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**.
Terzi	ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'**Azienda,** o che comunque intrattiene rapporti con la stessa senza essere qualificabile come **Dipendente**.

PARTE GENERALE

1. Il quadro normativo.

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti e i reati presupposto come previsto dal d.lgs. 231/2001.

Il decreto legislativo n. 231/2001 intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300"* introduce nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità penale degli enti che va a sommarsi a quella personale, propria delle persone fisiche.

In sintesi, la norma in questione afferma che ove sia stato commesso un reato, previsto dal predetto decreto, da un soggetto funzionalmente legato ad un ente collettivo e quest'ultimo abbia tratto un vantaggio o un interesse da tale condotta delittuosa, oltre alla responsabilità penale del soggetto agente, si configura, altresì, una responsabilità da illecito penale per l'ente per non aver impedito che tale condotta illecita venisse commessa.

Gli autori del reato, come previsto dall'art. 5 comma 1, sono di due tipi: soggetti in posizione apicale (coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero gestione, anche di fatto, dell'ente o una parte di esso) e soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti poc'anzi descritti (a titolo di esempio: dipendenti o rappresentanti).

L'ente non risponde se gli autori del reato hanno agito esclusivamente nei loro interessi o di terzi (art. 5, comma2).

Nei soggetti in posizione apicale, rispetto alle regole procedurali, spetta l'inversione dell'onere della prova: la difesa deve provare la non responsabilità dell'ente, dimostrando di aver adempiuto alle prescrizioni esimenti all'art. 6 del d.lgs. 231/2001, ossia aver adottato modelli di prevenzione dei reati.
Nei soggetti sottoposti a direzione o vigilanza è l'accusa a dover provare la responsabilità dell'ente dimostrando, tra l'altro, che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7, comma 1), inosservanza che viene esclusa se l'ente ha adottato le misure preventive e le abbia efficacemente attuato.

I reati presupposto, cioè quelli commessi a monte dalla persona fisica, sono configurabili in riferimento ai reati tassativamente previsti (principio di legalità ex art. 2 c.p.) dal d.lgs. 231/2001, dall'art. 24 al 26:

- art. 24 prevede i reati in danno allo Stato o Unione Europea: malversazione (art. 316 *bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni (art. 316 *ter* c.p.), truffa (art. 640, comme2, n.1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.), frode informatica (art. 640 *ter* c.p.);
- art. 24 *bis* prevede i delitti in materia informatica e trattamento illecito dei dati: accesso abusivo ad un sistema informatico o televisivo (art. 615 *ter* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi
- o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.), documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).
- art. 24 *ter* in materia di delitti di criminalità organizzata: associazione per delinquere (art. 416, comma 6, c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309).
- art. 25 in materia di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione: concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio di una funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), circostanza aggravanti dell'art 319 c.p. (art. 319 *bis*), corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter*, coma 2, c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322, commi 1 e 3, c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità,

corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee internazionali e di funzionari delle Comunità europee o di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

- art. 25 *bis* in materia di falsità di monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: artt. 435, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 commi 1 e 2, c.p.
- art. 25 *bis 1* in materia di delitti contro l'industria e il commercio: artt. 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 *ter*, 517 *quater*, c.p.
- art. 25 *ter* in materia di reati societari: artt. 2621, 2621 *bis*, 2622, 2623 comma 1 e 2, 2624 comma 1 e 2, 2625 comma 2, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629 bis, 2632, 2633, 2635, 2635 *bis*, 2636, 2637, 2638 comma 1 e 2.
- art. 25 *quater* in materia di delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.
- art. 25 *quater1* in materia di pratiche di mutilazioni genitali femminili: art. 583 *bis* c.p.
- art. 25 *quinquies* in materia di delitti contro la persona individuale: riduzione in schiavitù, tratta e commercio di schiavi, alienazione e acquisto di schiavi (artt. 600, 601, 602, c.p.); prostituzione minorile, sfruttamento e commercio della pornografia minorile (artt. 600 *bis* comma 1, 600 *ter* commi 1 e 2, 600 *quinquies*, c.p.); attività sessuale minorile, utilizzo di pornografia per l'adescamento e lo sfruttamento sessuale di minori, detenzione di materiale pornografico (artt. 600 *bis* comma 2, 600 *ter* comma 3, 600 *ter* comma 3, 600 *quater*, c.p.).
- art. 25 *sexies* in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abuso di mercato): artt. 184 e 185 del d.lgs. 58/1998.
- art. 25 *septies* in materia di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: artt. 589 e 590 c.p. e d.lgs. 81/2008.
- art. 25 *octies* in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter*, 648 *ter 1*.
- art. 25 *novies* riguardante i delitti in materia di violazione del diritto d'autore: art. 171 comma 1, lettera *a-bis)*, e comma 3, artt. 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *quinquies*, 171 *septies*, 171 *octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633.
- art. 25 *decies* in materia di delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: art. 377 *bis* c.p.
- art. 25 *undecies* in materia di reati ambientali: artt. 452 *bis*, 452 *quater*, 452 *quinquies*, 452 *octies*, 452 *sexies*, 727 *bis*, 733 *bis*. D.lgs. 152/2006: art. 137,

comma 2, comma 3, comma 5 primo e secondo periodo, comma 11, comma 13; art. 256, comma 1 lettere a) e b), comma 3 primo e secondo periodo, comma 5; art. 257 commi 1 e 2; art. 258, comma 4; art. 259, comma 1; art. 260; art. 260 *bis*, comma 6, comma 7 primo e secondo periodo, comma 8 primo e secondo periodo; art. 279, comma 5. L. 150/1992: art. 1, comma 1; art. 2, commi 1 e 2; art. 6, comma 4 e i reati dal c.p. richiamati dal l'art. 3*bis*. L. 549/1993: art. 3, comma 6. D.lgs. 2020/2007: art. 8, commi 1, 2 e 9, art. 9, comma 1.

- art. 25 *duodecies* in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: d.lgs. 286/1998: art. 22, comma 12 *bis*; art. 12, commi 1 bis e 1 ter, commi 3, 3 *bis* e 3 *ter,* comma 5.
- art. 25 *terdecies* in materia di razzismo e xenofobia: l. 654/1975: art. 3, comma 1, comma 3 *bis*; art. 16, comma 3.
- art 25 *quaterdecies* in materia di frode in competizioni sportive, abuso di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati: l.401/1989: artt. 1 e 4.
- art. 25 *quinquiesdecies* in materia di reati tributari: d.lgs. 74/2000: art. 2, comma 1, comma 2 *bis*; art. 3; art. 8, comma 1, comma 2 *bis*; art. 10 e art. 11;
- art. 25 *sexiesdecies* in materia di contrabbando: DPR 23 gennaio 1973, n. 43.

Riguardo ai reati presupposto, non va dimenticata la possibilità prevista, dall'art. 4 del d.lgs. 231/2001, dell'ente di rispondere di reati presupposto commessi all'estero (ad esempio in una filiale estera) alle seguenti condizioni:

- sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato in cui è stato commesso il reato non deve aver dato avvio ad un autonomo procedimento penale;
- qualora la legge preveda 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 dell'ente stesso;
- condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

1.2. Le sanzioni.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ex Decreto sono descritte dall'art. 9: a) sanzione pecuniaria; b) sanzioni interdittive; c) confisca del prezzo o del profitto del reato (ex art. 19) anche per equivalente; d) pubblicazione della sentenza (ex art. 18).

La sanzione pecuniaria (artt. 8 e 27) è corrisposta direttamente dall'ente con il proprio patrimonio o fondo comune. Gli articoli 10 e 11 delineano il modello di calcolo per

quote. Il Giudice penale deve operare in due momenti successivi e distinti, seppure coordinati, in base a criteri improntati all'effettività: primo determina il numero delle quote (da un minimo di 100 ad un massimo di 1000), poi l'importo della singola quota (da un minimo di €258,00 ad un massimo di €1.549,00). L'art. 12 prevede poi i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni interdittive, che devono essere espressamente previste (principio di tassatività) consistono in

- interdizione dall'esercizio dell'attività (implicante la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività: art. 14, comma 2, come *extrema ratio*, da applicarsi quando le sanzioni interdittive risultano inadeguate (art. 14, comma 4);
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (anche delimitato a determinati contratti o a determinate amministrazioni: art. 14, comma2);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Anche quando sussistono una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva): 1) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; 2) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di

un Modello; 3) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Nel caso in cui ricorrano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il giudice può sostituirla, a meno che l'interruzione dipenda dall'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 15), con la nomina di un commissario giudiziale che prosegua l'attività (art. 15) quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge servizio di pubblica utilità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività (ad esempio erogazione gas, luce, acqua, ecc.):
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'attività.

Il P.M. può chiedere l'applicazione in via cautelare delle sanzioni interdittive al giudice che procede o al GIP che le concede con ordinanza quando ricorrono le seguenti condizioni:

- gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente per l'illecito amministrativo: è il *fumus boni iuri*s, valutato in riferimento alla ricorrenza dei requisiti di cui artt. 5-8 in relazione alla commissione del reato presupposto nonché in riferimento alle specifiche condizioni di applicabilità, già rilevate, dalla sanzione interdittiva;
- fondati e specifici indici di *periculum* di recidiva nella commissione di illeciti della medesima indole di quello per cui si procede.

L'art. 26 del d.lgs. 231/2001 prevede espressamente che nei casi di delitto tentato per i reati descritti dagli articoli precedenti, le sanzioni pecuniarie sono ridotte da un terzo alla metà (comma 1), mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o realizzazione dell'evento (comma 2; e art. 56 c.p.), in ragione dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra enti e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.3. Esclusione della responsabilità amministrativa: adozione del Modello 231.

Coerentemente con le finalità espresse dal d.lgs. 231/2001, il Modello 231 attribuisce un valore esimente in caso il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale; la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1)

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei alla prevenzione del reato verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Incombe quindi sulla società l'onere di provare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale reo, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la società è obbligata. Quindi l'onere della prova spetta all'accusa.

In ogni caso, l'inosservanza degli obblighi di vigilanza e controllo è esclusa se, prima della commissione del fatto, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In tale ambito, l'art. 7, comma 4, definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi che richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale aggiornamento del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il d.lgs. 231/2001, all'articolo 6, comma 2, delinea il contenuto del modello di organizzazione e gestione prevedendo che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati deve

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza che è deputato a controllare il funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4. Le linee guida adottate da Confindustria.

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*". Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

In particolare le linee guida di Confindustria suggeriscono agli enti di utilizzare i processi di *risk management* e *risk assessment* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui, i principali, sono un codice etico con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti, poteri ed obblighi di informazione.

1.5. Il c.d. *whistleblowing*.

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità", con decorrenza dal 29 dicembre 2017, ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 al fine di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico e privato e di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Nel dettaglio, all'interno dell'art. 6 del Decreto, sono stati inseriti tre nuovi commi, comma 2-bis, 2 *ter* e 2 *quater*, che hanno introdotto nuovi requisiti per i modelli di organizzazione, gestione e controllo. Il comma 2 *bis* stabilisce che i modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettera a) e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto ovvero di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma 2 *ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti di coloro che effettuano la segnalazione può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Il comma 2 *quater*, infine, prevede che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio o il mutamento di mansioni sono da considerarsi nulli ed è onere del Datore di Lavoro provare che queste misure siano state adottate per ragioni differenti da quanto previsto dalla segnalazione.
La legge, come sottolinea anche la Nota Illustrativa di Confindustria sul tema, ha come obiettivo quello di favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi e di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questi ultimi, nonché quello di tutelare gli autori delle segnalazioni con una maggiore intensità.
Per garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing*, l'ente ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi informati dell'esistenza di appositi canali di comunicazione che permettono di presentare le segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

2. L'adozione del modello.

2.1. Matec: la società e obiettivi aziendali.

I due fondatori di Matec, Matteo Goich e Massimo Bertolucci iniziano la loro esperienza nella produzione di impianti di depurazione delle acque nel 1997, ma è nel 2003 che nasce Matec s.r.l. col fine di soddisfare l'aumento costante della domanda dei clienti per la produzione di macchinari, tenendo separati i campi di produzione di tessuto filtrante e l'assistenza. In meno di dieci anni, Matec diventa un attore importante e leader nel mercato mondiale nella progettazione e produzione di impianti per la depurazione delle acque reflue e impianti di filtrazione in molti settori.
Nel 2016, Matec diventa il principale produttore di filtropresse in Italia tra le aziende al 100% italiane, sovraperfomando storiche aziende italiane del settore.
Matec s.r.l., quindi, è a capo di un gruppo di società ed unità operative attive in ambito europeo ed extra-europeo, tra cui le più rilevanti, sono di seguito elencate:

1. Matec France con sede in Chaponnay, Francia;
2. Matec Evo con sede in Lisburn, Irlanda del Nord;

3. Matec du Maroc, brand di Matec s.r.l.;
4. Matec Africa, brand di Matec s.r.l.;
5. Matec Turkey con sede in Dudullu, Umranye, Istanbul, Turchia;
6. Matec America Inc. con sede in Highpoint, North Carolina, Stati Uniti d'America;
7. Matec Brasil con sede in Jardim Canada, Nova Lima, Brasile;
8. Matec Pacific con sede in Perth e Brisbane, Australia;
9. Matec Asia, un brand di Matec s.r.l. con sede India.

Matec progetta e realizza impianti di depurazione e filtrazione acque reflue nei più svariati settori. Tra i più importanti vi sono quello minerario, inerti, ghiaie, sabbie, minerario, lapideo, cemento, ceramico, vetro e plastica.
Matec si impegna nel garantire il corretto sviluppo dei processi produttivi aziendali e delle strategie commerciali che ne conseguono. Questi sono diventati un dovere verso chi si affida ad un'azienda che fa della trasparenza e del rigore metodologico qualità indispensabili e di assoluta efficacia.
Gli obiettivi aziendali di Matec sono le forniture di beni e servizi all'avanguardia per la massima soddisfazione del cliente, mantenendo elevato il livello dei servizi e della capacità operativa. Lo studio del progetto si accompagna sempre allo studio delle reali esigenze del suo destinatario, affinché vengano create opere in grado di soddisfare le necessità del cliente nel pieno rispetto delle leggi vigenti ma, soprattutto, nel pieno rispetto della salute dell'uomo e dell'ambiente, con l'obiettivo di esportare la "cultura dell'eccellenza" al fine di creare una affidabilità e sicurezza nel tempo.
Altro obiettivo di Matec è rivolto all'attività di impresa stessa che deve essere capace di suscitare entusiasmo, impegno, passione, rispetto e fiducia fra tutti i collaboratori e lavoratori: è la condizione necessaria per raggiungere la massima professionalità sia verso l'esterno (clienti e collaboratori), che verso l'interno, tra i lavoratori, i quali necessitano di un ambiente lavorativo accogliente e collaborativo.
Gli stabilimenti di Matec hanno sede a Massa, nel cuore della vasta area industriale apuana e sono organizzati per far fronte a tutte le esigenze del mercato globale degli impianti di depurazione. Tutta la costruzione delle macchine avviene interamente in azienda per garantire un prodotto 'Made in Italy' di massima qualità in grado di soddisfare anche i settori e i mercati più esigenti, grazie ad un semplice, ma efficiente, organigramma.

2.2. Matec: costruzione ed adozione del modello organizzativo 231.

Il processo di costruzione del modello di organizzazione (Modello) ha origine da una attenta analisi delle caratteristiche della società, in relazione all'attività dalla stessa svolta

e dalla sua organizzazione. La mappatura della società è servita alla stesura del Modello in quanto si è potuto verificare le intersezioni e le interazioni tra le varie aree di attività e le funzioni svolte. Si è potuto anche verificare quali aree e attività fossero interessate da uno o più reati presupposto previsti dagli articoli 24 e seguenti del Decreto. Per ogni intersezione tra un'area di attività e un reato presupposto si evidenzia un'area a rischio alla quale viene dedicata una specifica parte del Modello, nel quale si valuta il grado di rischio che tale reato presupposto possa essere commesso.
Il Modello 231 è stato suddiviso in due macro capitoli, Parte Generale e Parte Speciale. La Parte Speciale è articolata in più parti, dalla Parte Speciale 0 alla Parte Speciale XXI, ciascuna delle quali relativa ai reati presupposto indicati dal Decreto.
Il Modello sarà diffuso a tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione della società, perché siano informati sul contenuto, sulle responsabilità e sulle conseguenze derivanti da un comportamento non rispettoso delle prescrizioni che gravano su ciascun membro dell'organizzazione aziendale, con il fine di ottenerne, da ciascun soggetto, la piena osservanza.

3. L'Organismo di Vigilanza.

3.1. Identificazione dell'Organo di Vigilanza.

La nomina di un organismo che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento è condizione necessaria per l'esclusione della responsabilità dell'ente (art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).
L'Organismo di Vigilanza (anche OdV) è nominato dall'organo di amministrazione o dall'assemblea dei soci in composizione collegiale e resta in carica per la durata di tre anni, con tacito rinnovo.
L'organo che provvede alla nomina dell'OdV determina contestualmente, con apposita delibera, il budget relativo alle risorse finanziarie da destinare all'operatività ordinaria dell'OdV nonché il compenso spettante ai singoli membri dell'Organismo. L'attribuzione di un budget di spesa costituisce un elemento incontrovertibile della effettiva volontà dell'ente di mettere l'organismo nelle condizioni di svolgere appieno le proprie funzioni, anche nel caso in cui l'organo di amministrazione resti inerte di fronte agli obblighi di adeguamento del Modello 231. L'obiettivo guida dell'Organismo di Vigilanza è quello di creare un sistema di controllo che svolga le proprie funzioni indipendentemente dall'etichetta attribuitogli, pena la vanificazione degli sforzi effettuati per realizzare il modello.

La dottrina e la giurisprudenza hanno delineato i requisiti fondamentali che l'OdV deve possedere:

- **Autonomia**: l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa nell'attività di controllo, libero da ogni forma di interferenza o condizionamento. Questo significa che la posizione gerarchica dell'OdV deve essere la più elevata possibile, con esonero da mansioni operative. L'OdV deve riferire al massimo vertice operativo (organo di amministrazione) e dovrà rimanere estraneo rispetto ad ogni forma interferenza e pressione da parte dei membri dell'azienda. L'autonomia si rispecchia anche in un budget adeguato.
- **Indipendenza**: deve essere evitato qualsiasi legame di sudditanza o subordinazione nei confronti dell'ente. Tale requisito non è ovviamente compromesso dalla presenza di una remunerazione, elemento in ogni caso contemperato dalle responsabilità personali connaturate alla carica di membro dell'OdV.
- **Professionalità**: l'Organismo nel suo complesso deve essere dotato di un bagaglio di conoscenze giuridiche e tecniche proprie di chi svolge attività ispettiva, di consulenza, di analisi dei sistemi di controllo, campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e elaborazione di questionari.
- **Continuità d'azione**: considerata la funzione nevralgica ricoperta e il carico di lavoro che gli compete, l'organismo deve conoscere a fondo l'ente e deve svolgere la propria funzione in maniera assidua.

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi, assenza di relazioni di parentela e, più precisamente, non possono ricoprire tale carica:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c. per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione), a pena detentiva per un delitto in materia bancaria, finanziaria e tributaria o per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942 nonché alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti.

Qualora venisse a mancare l'OdV o uno dei suoi componenti, l'organo che ha provveduto alla sua elezione, provvede alla sostituzione con propria deliberazione.

La revoca da membro dell'OdV può avvenire per i seguenti motivi:

- mutamento delle funzioni o dell'incarico che comporti una qualsiasi forma di incompatibilità con la qualifica di organismo di vigilanza;
- venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi ed accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV

La revoca dell'OdV o di un suo membro spetta all'Organo di amministrazione sentito il Collegio Sindacale, se esistente; la delibera di revoca deve essere presa a maggioranza dei due terzi dei consiglieri presenti con diritto di voto. L'organo di amministrazione, nella riunione in cui delibera la revoca, provvede anche alla sostituzione se lo aveva eletto con propria delibera ovvero procede alla convocazione dell'assemblea dei soci affinché questa provveda alla sostituzione.

3.2. Funzioni e poteri.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

- verifica dell'efficienza ed efficacia del modello adottato rispetto alla prevenzione e impedimento della commissione dei reati descritti dal d.lgs. 231/2001, cercando di prevenire comportamento contrari al codice etico, ai precetti generali ed ai protocolli di comportamento;
- verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello (verifica dell'effettivo rispetto, da parte di tutte le strutture aziendali, dei precetti generali e dei protocolli di comportamento contemplati dal Modello 231 e dal codice etico) e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili dalle varie funzioni (attività ricognitiva avente ad oggetto: a) le segnalazioni ricevute dalle strutture aziendali; b) le verifiche a campione degli eventi considerati a rischio; c) le attività di sensibilizzazione di coloro che operano in nome e per conto della società e degli organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa);
- formulazione delle proposte all'organo di amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
    - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
    - significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
    - modifiche normative.

- istruttoria e segnalazione all'organo di amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, di violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente. così come meglio precisato dal sistema disciplinare di cui al successivo paragrafo 5;
- predisposizione di una relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo di amministrazione in ordine alle attività di verifica e controllo svolte e dell'esisto delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza, in tema di poteri, deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società, senza la necessità di alcun preavviso, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001. Deve altresì potersi avvalere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni. A tal fine l'organo di amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad esempio consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

3.3. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio regolamento che ne disciplini il funzionamento (compiti, modalità di riunione, cadenze temporali dei controlli, ecc.).
In occasione di una sessione si redige processo verbale. L'OdV stesso procede a conservare ed archiviare (in formato cartaceo o informatico) la documentazione concernente l'attività svolta con particolare riguardo ai verbali delle proprie sessioni/sopralluoghi ed al materiale relativo ai flussi di informazioni ricevuti. L'ente, a tal fine, fornisce tutti i mezzi e le risorse necessarie a garantire la riservatezza e la preservazione dei dati in questione.

Le attività dell'OdV non possono essere sindacate da alcun membro di altri organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'organo di amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente è riconducibile la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

3.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli altri organi.

L'Organismo di Vigilanza porta periodicamente alla conoscenza dell'organo di amministrazione e del Collegio Sindacale (qualora esistente) le valutazioni sul sistema dei controlli interni che derivano dagli accertamenti richiesti ex d.lgs. 231/2001.

L'OdV predispone, almeno semestralmente, una relazione informativa per l'organo di amministrazione delle attività di controllo compite e dell'esito delle stesse.
L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di chiedere in ogni momento un incontro con i predetti organi per motivi urgenti. Gli incontri con l'organo di amministrazione ed il Collegio Sindacale (qualora esistente) devono essere verbalizzati e copie di verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli stessi organi.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- segnalare eventuali comportamenti o azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di
    - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
    - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

L'OdV dovrà rendere notizia al Collegio Sindacale, qualora esistente, se la violazione riguarda gli Organi ai vertici dell'azienda.

3.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.
Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
L'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non

sia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce direttamente all'OdV;
- gli altri soggetti (compresi i terzi) segnalano le violazioni rilevate direttamente all'OdV;
- l'OdV potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione motivando eventualmente per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231. L'OdV prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazioni anonime qualsiasi segnalazione di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante o delle persone accusate in male fede.

le segnalazioni potranno essere presentate personalmente mediante esposto verbale all'OdV oppure in forma scritta a mezzo posta elettronica, all'indirizzo odvmatec@matecindustries.com, ovvero per posta ordinaria, a Organismo di Vigilanza c/o Matec S.R.L., via Aurelia Ovest 383/3, 54100 Massa, scrivendo sulla busta la dicitura "RISERVATA".

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, di cui sopra, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorso;

- ogni altra notizia e informazione che l'OdV riterrà utile e necessaria al fine dello svolgimento della propria attività. A tal fine l'OdV avrà cura di informare i soggetti tenuti alla trasmissione delle informazioni.

3.6. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni.

L'OdV, al fine di agevolare l'attività di controllo e vigilanza, aggiorna, raccoglie e protocolla tutte le informazioni e le segnalazioni prevenutegli nei modi precedentemente descritti.
Le informazioni devono essere trasmesse a tutti i membri dell'OdV in tempo utile per la discussione tra i componenti dell'Organismo.
L'OdV nel corso delle riunioni, esamina, valuta e classifica le informazioni pervenute e definisce le azioni che ritiene più opportune in funzione della natura e delle criticità delle stesse.
I flussi informativi sono comunicati all'Amministrazione, la quale provvede alla loro formalizzazione e diffusione presso la società.

4. Formazione, diffusione e aggiornamento del Modello Organizzativo.

4.1. Formazione del personale.

Il Modello deve essere illustrato e reso noto a tutti i destinatari (dipendenti, organi sociali, soggetti esterni) mediante un'opera di informazione e formazione.
A tal fine, Matec avvierà e proseguirà nella realizzazione di programmi di formazione ed informazione finalizzati a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. 231/2001 in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.
Tale attività di formazione ed informazione sarà programmata nel tempo con il fine di mantenere elevato il livello di conoscenza e consapevolezza dei singoli destinatari del Modello. La partecipazione ai corsi o seminari specifici è obbligatoria per tutti i destinatari del Modello e possono rientrare nella formazione anche l'invio di aggiornamenti o note informative a mezzo, per esempio, e-mail. La partecipazione, obbligatoria, deve essere documentata a cura dell'OdV (anche con il supporto delle funzioni aziendali a ciò preposte).
L'Organismo di Vigilanza verifica che l'attività di formazione venga effettuata in maniera efficace.
Per i neoassunti (o collaboratori esterni) operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici corsi di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

4.2. Informativa a collaboratori esterni e partner.

Potranno essere forniti a collaboratori esterni e partner di Matec apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo; potranno essere introdotte specifiche clausole nei contratti stipulati con tali categorie di fornitori di beni e servizi.

4.3. Aggiornamento del Modello.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello 231 saranno realizzati principalmente nelle seguenti occasioni:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento, integrazione e/o modifica spetta al medesimo organo che provvede alla sua adozione.

Qualsiasi modifica sostanziale, relativa, ad esempio, all'introduzione di nuove Parti Speciali o di nuovi protocolli in aree aziendali a rischio, necessita di una preventiva approvazione dell'organo amministrativo. Modifiche di minor portata ovvero di tipo formale, quali, a titolo esemplificativo, l'allineamento dei protocolli a nuove disposizioni organizzative, possono essere effettuate direttamente a cura dell'Amministratore Delegato, se nominato, previa successiva ratificata da parte dell'Organo di amministrazione.

La semplice "cura" dell'aggiornamento del Modello 231, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione, spetta all'OdV.

4.4. Diffusione del Modello.

Il Modello organizzativo 231 viene pubblicato sul sito internet dell'ente e reso noto a tutti i soggetti destinatari delle disposizioni in esso contenute.

L'ente comunica a tutti i propri interlocutori l'adozione del Modello 231 anche mediante apposizione nella propria corrispondenza e nei documenti, ove possibile, del marchio sotto riportato:



4.5. Le vicende modificative dell'Ente e il Modello.

Il d.lgs. 231/2001 contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'ente in caso di vicende modificative, ossia in caso di trasformazione, fusione, scissione, e cessione d'azienda.

- Trasformazione. Resta ferma la possibilità per i reati commessi prima della data in cui la trasformazione ha avuto effetto; il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 d.lgs. 231/2001).
- Fusione. L'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del decreto).
- Scissione: in caso di 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 reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo ente. 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 è stato commesso il reato (art. 30 del decreto).
- Cessione o conferimento dell'azienda. In caso di cessione o conferimento nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo beneficio di preventiva escussione 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 che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza (art. 33 del decreto).

5. Il sistema disciplinare.

5.1. Principi generali.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. e), d.lgs. 231/2001, il Modello Organizzativo deve introdurre un sistema disciplinare *"idoneo a sanzionare il mancato*

rispetto delle misure indicate nel modello". Tale introduzione costituisce una condizione per l'efficacia esimente da responsabilità del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte da Matec in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.
Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, viene fatto rinvio a quanto sarà detto di seguito.

5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (personale non dirigente).

L'art. 2104 c.c., individuando il "dovere di obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari graduate in base alle circostanze sopra richiamate, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.
Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatori imposti dalla L. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e della contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.
In particolare il sistema disciplinare deve risultare ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento;
- le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;

- la sospensione dal servizio e della retribuzione non può superare i 3 giorni o, nel caso di violazioni di particolari gravità, 6 giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con Matec; nei suoi confronti possono quindi essere irrogate le sanzioni appresso descritte, in quanto compatibili con il contratto collettivo di categoria.

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Il procedimento disciplinare sarà quello previsto dalla contrattazione collettiva di categoria.

di seguito si riportano le sanzioni disciplinari applicabili ai singoli illeciti disciplinari.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: - l'inosservanza delle procedure prescritte; - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio;* - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità; - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate *a rischio*, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure

retribuzione	interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di Ente arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal d.lgs. 231/2001.
Licenziamento con indennità sostituiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal d.lgs. 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'ente delle fattispecie del d.lgs. 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'ente.

5.3. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (in posizione apicale).

In caso di violazione, da parte di soggetti in posizione apicale, del Codice etico o delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal CCNL.
Il procedimento disciplinare sarà quello indicato dalla suddetta contrattazione collettiva.

Di seguito vengono riportate le sanzioni disciplinari applicabili ai singoli illeciti disciplinari, in quanto compatibili con il CCNL.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il soggetto in posizione apicale che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: - l'inosservanza delle procedure prescritte; - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio;* - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.; - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello.
Multa	Vi incorre il soggetto in posizione apicale recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - al soggetto in posizione apicale, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità; - il soggetto in posizione apicale ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate *a rischio*, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il soggetto in posizione apicale che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti

	contrari all'interesse di Ente arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento	Vi incorre il soggetto in posizione apicale che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal d.lgs. 231/2001.
Licenziamento con indennità sostituiva di preavviso	Vi incorre il soggetto in posizione apicale che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal d.lgs. 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il soggetto in posizione apicale che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'ente delle fattispecie del d.lgs. 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'ente.

5.4. Misure nei confronti degli amministratori.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico o delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministratore o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministrazione e/o di gestione può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati al capitolo 5.1., l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria da 500 a 1000 euro;
- revoca di una o più deleghe;

- destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione è così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

Di seguito vengono riportate le sanzioni disciplinari applicabili ai singoli illeciti disciplinari.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Ammonizione verbale	Vi incorre l'amministratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: - l'inosservanza delle procedure prescritte; - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio;* - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Ammonizione scritta	Vi incorre l'amministratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - l'amministratore nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità; - l'amministratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate *a rischio*, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione pecuniaria	Vi incorre l'amministratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di Ente arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Revoca di deleghe	Vi incorre l'amministratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi

	da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal d.lgs. 231/2001.
Destituzione dalla carica	Vi incorre l'amministratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'ente delle fattispecie del d.lgs. 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'ente.

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e Sindaci della società, l'OdV informerà tempestivamente l'Organo Amministrativo di vertice, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.
Tenuto conto che tali soggetti sono nominati dagli organi sopra indicati, nell'ipotesi in cui sia stata rilevata e accertata una violazione del presente Modello, si procederà alla convocazione dell'organo che ha effettuato la nomina per deliberare i provvedimenti che riterrà opportuni.
La condanna ad uno dei reati di cui al Decreto, configura una giusta causa di revoca del mandato.

5.5. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi esterni.

I soggetti legati a Matec da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti con gli stessi stipulati.
I soggetti a ciò preposti curano, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

Fatta salva è l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.