

02/08/2024

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

**Parte Generale**

**Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 02/08/2024**

<b>Rev.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data emissione</b>
00	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	<b>02/08/2024</b>

## INDICE

Definizioni.....	4
Premessa .....	7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	8
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti .....	8
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa.....	10
1.3 Apparato sanzionatorio.....	12
1.4 Tentativo .....	16
1.6 Vicende modificative dell'ente .....	16
1.6 Reati commessi all'estero.....	18
1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese .....	18
2. Il modello di Governance e l'assetto organizzativo di MACOS .....	20
2.1 La realtà di MACOS.....	20
2.2. L'assetto istituzionale .....	20
2.3 L'assetto organizzativo .....	20
2.4. Gli strumenti di <i>governance</i> di MACOS .....	21
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MACOS .....	21
3.1 Premessa .....	21
3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria .....	22
3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di MACOS.....	23
3.4 Identificazione delle attività sensibili .....	25
3.5 Il Codice Etico .....	26
3.6 I destinatari del Modello .....	27
4. Organismo di Vigilanza .....	27

4.1 Premessa .....	27
4.2 Requisiti dell'OdV .....	28
4.3 Nomina, durata e cessazione.....	29
4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza.....	30
4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza .....	31
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	32
4.8 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	35
4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante .....	36
5. Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	38
5.1 La funzione del sistema disciplinare .....	38
5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti.....	38
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	40
5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti .....	40
6. Informazione e formazione.....	41
6.1 Formazione delle risorse interne alla Società.....	41
6.2 I soggetti terzi destinatari del Modello.....	42
7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.....	43

## Definizioni

**MACOS o Società:** ci si riferisce alla società Macos S.r.l.

**Attività sensibili:** le attività aziendali e i processi nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edili Industria per i lavoratori addetti.

**Codice Etico:** il codice interno di comportamento predisposto e approvato dal CdA di MACOS, contenente l'insieme dei principi etici comportamentali che devono essere osservati da parte dei soggetti che operano per quest'ultima e dalle società a cui MACOS è legata da rapporti commerciali, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001.

**Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione, ivi compresi collaboratori a progetto ovvero legati da contratto a termine e gli stagisti.

**CdA:** il Consiglio di Amministrazione di MACOS.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.

**Controparti delle attività di *business* o *Partners*:** le controparti con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. distributori, agenti, professionisti, società di consulenza in genere,).

**Decreto o D.lgs. 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Destinatari:** i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Terzi ai quali si applicano le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**Ente o Enti:** le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del Decreto.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società, che non rientrano nella definizione di *Partners*.

**Flussi informativi:** comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all'Organismo di Vigilanza da ogni Destinatario del Modello e dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

**Funzioni Aziendali:** le singole unità organizzative di MACOS preposte alla gestione e allo svolgimento delle attività della Società.

**Linee Guida di Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001.

**Modello o Documento:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico, e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, nonché sistema di deleghe e poteri, ecc., ivi richiamati.

**OdV o Organismo di Vigilanza:** l'organismo interno di controllo, di natura monocratica o collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società.

**Organo Amministrativo:** il CdA della Società o il diverso sistema di amministrazione che potrà essere adottato dalla Società.

**Parte Generale:** la parte introduttiva del Documento, avente natura informativa nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi cui la Società si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio.

**Parte Speciale:** la parte del Modello contenente la descrizione delle Attività Sensibili della Società ritenute a rischio di reato, nonché l'indicazione delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione dei reati medesimi.

**Pubblica Amministrazione o PA:** la Pubblica Amministrazione e, in particolare, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

**Procedure:** l'insieme delle procedure, protocolli, linee guida e istruzioni operative adottate dalla Società e che costituiscono il relativo sistema normativo interno.

**Reati presupposto o Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

**RSPP:** il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Società ai sensi del D.lgs. 81/2008.

**Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.

**Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.

**Sistema sanzionatorio:** il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e delle tutele in favore del segnalante.

**SOA:** certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori, ovvero un documento necessario a comprovare, in sede di gara, la capacità dell'impresa di eseguire, direttamente o in subappalto, opere pubbliche di lavori con importo a base d'asta superiore a € 150.000,00; essa attesta e garantisce il possesso da parte dell'impresa del settore delle costruzioni di tutti i requisiti previsti dalla attuale normativa in ambito di Contratti Pubblici di lavori.

**Soggetti Apicali:** le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

**Soggetti Sottoposti:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali.

**Terzi:** a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti, data l'assenza del vincolo di subordinazione.

**Violazione:** la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001; la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.

**Whistleblowing:** rivelazione spontanea da parte di un individuo, c.d. "Segnalante" di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

## **Premessa**

Macos S.r.l., con sede legale in via Provinciale Valli Calepio n 3, Castelli Calepio (BS), opera nell'ambito dell'edilizia e nella realizzazione di interventi di manutenzione e ristrutturazione, progettazione e costruzione.

La Società molto attenta alla qualità delle lavorazioni e mira a garantire l'utilizzo di materiali di prima scelta, la competenza professionale, la conoscenza e l'esperienza di tecnici qualificati quali geometri, architetti e ingegneri.

Conscia delle pericolosità insite nelle attività che si estrinsecano nella gestione dell'attività cantieristica, MACOS ambisce a garantire un ambiente più salubre e sicuro possibile per i propri dipendenti e per chiunque, a qualsiasi titolo, si trovi nei siti della Società e/o nei cantieri gestiti dalla stessa.

Peraltro, è bene evidenziare che, nell'ottica di un costante miglioramento circa la qualità e le prestazioni dei prodotti offerti ai propri clienti, la Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrata conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018.

La Società, sensibile altresì all'esigenza di improntare le proprie attività al rispetto della legalità, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il "Modello"), conforme alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello tiene conto della specifica realtà aziendale di MACOS ed è stato redatto al fine di garantire il contenimento del rischio di commissione dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001, alla luce dei recenti aggiornamenti normativi, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Come sarà di seguito illustrato, la Società nella predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché alle più recenti pronunce giurisprudenziali.

Il Modello è stato adottato dal CdA della Società.

# 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

## 1.1. Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto” o D.lgs. 231/2001) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e di adeguamento della normativa nazionale in materia alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia (tra queste, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito di un procedimento penale al quale l’ente partecipa per mezzo del suo legale rappresentante munito di procura speciale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo, e che si aggiunge a quella (“penale”) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato, sussiste solo nelle ipotesi in cui un soggetto funzionalmente legato all’ente ai sensi dell’art. 5, comma 1, del Decreto abbia commesso uno dei reati tassativamente previsti (“**reati presupposto**” o “**reati**”) agli artt. 24 e ss. del Decreto, nell’interesse e vantaggio dell’Ente stesso.

Autori del Reato presupposto infatti possono essere solo (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (**c.d. Soggetti Apicali o di vertice**), nonché (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**c.d. Soggetti sottoposti**).

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato nel tempo esteso e ad oggi comprende illeciti riconducibili alle seguenti categorie:

- *delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione* (quali, ad esempio, corruzione, malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, turbata libertà degli incanti, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001);
- *delitti informatici e trattamento illecito dei dati* (quali, ad esempio, frode informatica, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione e diffusione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, detenzione e diffusione abusiva di codice di accesso a sistemi informatici o telematici, danneggiamento di sistemi informatici o telematici, trasferimento fraudolento di valori, richiamati all’art. 24-*bis* del D.lgs. 231/2001);

- *delitti di criminalità organizzata* (ad esempio, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, richiamati all'art. 24-ter del D.lgs. 231/2001);
- *delitti contro la fede pubblica* (quali, ad esempio, falsità in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-bis del D.lgs. 231/2001);
- *delitti contro l'industria ed il commercio* (quali, tra gli altri, turbata libertà dell'industria e del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, richiamati all'art. 25-bis.1 del D.lgs. 231/2001);
- *reati societari* (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, richiamati dall'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001);
- *delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (richiamati dall'art. 25-quater del D.lgs. 231/2001);
- *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (richiamato dall'art. 25-quater.1 del D.lgs. 231/2001);
- *delitti contro la personalità individuale* (quali, ad esempio, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001);
- *reati di abuso di mercato* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del D.lgs. 231/2001);
- *altre fattispecie in materia di abusi di mercato* (richiamate dall'art. 187-quinquies D.lgs. 58/1998, il TUF);
- *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (richiamati dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (richiamati dall'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001);
- *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, trasferimento fraudolento di valori e altro delitto contro la fede pubblica che offenda il patrimonio avente ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti* (art. 25-octies.1 e art. 25-octies.1 comma 2, del D.lgs. 231/2001);
- *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art. 25-nonies del D.lgs. 231/2001);

- *delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria* (art. 25-decies del D.lgs. 231/2001);
- *reati ambientali* (art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 25-duodecies del D.lgs. 231/2001);
- *razzismo e xenofobia* (art. 25-terdecies del D.lgs. 231/2001);
- *reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati* (art. 25-quaterdecies del D.lgs. 231/2001);
- *reati tributari* (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di contrabbando* (art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- *delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici* (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/2001 e art. 25-duodevicies del D.lgs. 231/2001);
- *reati transnazionali* (quali ad esempio l’associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della “transnazionalità”, richiamati dalla L. 146/2006);
- *inosservanza delle sanzioni interdittive* (art. 23 del D.lgs. 231/2001).

## **1.2 L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa**

L’articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall’Ente.

Specificamente, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, la responsabilità amministrativa è esclusa se l’Ente dimostra:

- 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 interno, dotato di autonomi poteri d’iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

In particolare, nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, in capo all'ente sussiste una presunzione di colpevolezza. Pertanto, affinché possa beneficiare della suddetta esimente, è necessario che la Società dia prova della sua estraneità ai fatti, dimostrando la concorrente sussistenza degli elementi sopra elencati e, dunque, che il reato non sia conseguenza di una sua "colpa di organizzazione".

Nel caso, invece, di reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto di vertice, l'Ente risponde solo se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Affinché l'ente risponda dell'illecito sarà dunque necessario che l'accusa provi la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa indole di quello verificatosi.

L'adozione del Modello non si configura però come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D.lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Si precisa che, a seguito del D.lgs. n. 24/23, è stato modificato l'art. 6 comma 2-bis del Decreto, secondo cui *"i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*.

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?”*.

MACOS, nell'approccio metodologico per la predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

Da ultimo, affinché sia effettivo, il Modello deve essere efficacemente attuato. L'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/2001, individua i requisiti dell'efficace attuazione del Modello in:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, perché il Modello possa garantire la più ampia tutela possibile per l'ente, così come recentemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità<sup>1</sup>, deve altresì prendere in considerazione l'ipotesi in cui il legale rappresentante, che – ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/2001 – ha la rappresentanza dell'ente anche nell'ambito del giudizio di accertamento della responsabilità amministrativa dipendente da reato, sia egli stesso indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo medesimo. A questo particolare riguardo, egli non può nominare il procuratore speciale munito del potere di rappresentare la Società in giudizio.

Ebbene, al fine di garantire un sistema di regole interne volte a dirimere il conflitto di interessi che possa derivare in tali ipotesi, e con l'obiettivo di assicurare l'individuazione un legale rappresentante a mezzo del quale l'ente possa partecipare in giudizio, il presente Modello prevede che, qualora non sia possibile individuare un procuratore che possa rappresentare la Società in giudizio, la Società, in persona degli organi sociali non coinvolti nell'eventuale procedimento penale e gli organi di controllo secondo i poteri statutari, si attiva al fine di eliminare i conflitti d'interesse sì da poter individuare un procuratore affinché provveda alle prescrizioni di cui all'art. 39 del D.lgs. 231/2001.

### **1.3 Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni applicabili all'ente responsabile dell'illecito amministrativo sono espressamente individuate agli artt. 9 e ss. del D.lgs. 231/2001 in:

---

<sup>1</sup>Il riferimento è a Cass. Pen. Sez. III, 22 settembre 2022, n. 35387 nonché a Cass. Pen. Sez. III, del 25 luglio 2023, n. 32110.

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

La *sanzione pecuniaria* si applica in tutte le ipotesi in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente. La sanzione di tale tipologia è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Peraltro, l'art. 12 c. 2 del Decreto prescrive la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) 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;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Ai fini del riconoscimento dell'attenuante della sanzione pecuniaria e, più in generale, dell'esonero da responsabilità amministrativa 231, la mera adozione di un modello di organizzazione non è sufficiente, essendo necessario che il documento sia reso effettivamente operativo e che, pertanto, sia stata svolta attività di informazione e formazione sul contenuto dello stesso, che l'organismo di vigilanza all'uopo nominato abbia svolto la propria attività di vigilanza e controllo, che le sanzioni disciplinari siano state effettivamente irrogate in caso di accertamento e contestazione di un illecito disciplinare.

Le *sanzioni interdittive*, tassativamente elencate all'art. 9, comma 2, D.lgs. 231/2001, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001). Nel caso di condanna per i delitti indicati nell'art. 25, commi 2 e 3, D.lgs. 231/2001, invece, le sanzioni interdittive sono elevate ad una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), ed a una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva<sup>2</sup>.

Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. 231/2001. In particolare, la citata disposizione prevede la possibilità, per il Giudice, di disporre – in luogo dell'applicazione della sanzione – la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva. Si precisa che, ai fini dell'applicabilità dell'istituto in esame, è necessario che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

---

<sup>2</sup>Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria<sup>3</sup>.

Le sanzioni interdittive sono poi applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

Pur tuttavia, l'art. 17 del D.lgs. 231/2001 prescrive che, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a. 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;
- b. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico

---

<sup>3</sup> Quest'ultima previsione è stata introdotta dal D. L. n. 2 del 5 gennaio 2023, convertito, con modificazioni, con L. n. 17 del 6 marzo 2023, ed è in vigore dal 6 gennaio 2023.

nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Ai sensi dell'articolo 19 D.lgs. n. 231/2001, con la sentenza di condanna è sempre disposta la *confisca* – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

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

## 1.4 Tentativo

Nei casi in cui i Reati presupposto vengano commessi in forma tentata<sup>4</sup>, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## 1.6 Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei Soci e degli associati, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una

---

<sup>4</sup>L'art. 56 c.p. prevede che "*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*".

responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda a tale proposito l'art. 8 del D.lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-30 del D.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente; dall'altro non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione Illustrativa al D.lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il settore di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento del tipo di società senza, però, determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto<sup>5</sup>.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il settore di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

---

<sup>5</sup> La responsabilità patrimoniale della società in relazione al profitto dei reati consumati dai suoi amministratori è del tutto autonoma ed è insensibile alle vicende societarie successive alla consumazione dei reati (cfr. Cass. Pen. Sez. II, n. 29397, del 27 giugno 2012).

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il settore di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.lgs. 231/2001.

## **1.6 Reati commessi all'estero**

L'art. 4 del D.lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa dell'ente possa sussistere anche quando i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 siano commessi all'estero<sup>6</sup>, purché siano soddisfatte le condizioni di imputazione soggettiva ed oggettiva previste dal Decreto.

L'art. 4 difatti dispone che l'ente sia responsabile solo quando:

- a) il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'ente ha sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- d) sussistano le condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

## **1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese**

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerato che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

---

<sup>6</sup>L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (*Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011*), provato in maniera concreta e specifica.

## 2. Il modello di Governance e l'assetto organizzativo di MACOS

### 2.1 La realtà di MACOS

Macos S.r.l., con sede legale in via Provinciale Valli Calepio n 3, Castelli Calepio (BS), opera nell'ambito dell'edilizia e nella realizzazione di interventi di manutenzione e ristrutturazione, progettazione e costruzione.

La Società, attiva nel corso degli anni passati nella realizzazione di lavori nell'ambito del Bonus 110%, ha implementato un Sistema di Gestione Integrata conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018.

### 2.2. L'assetto istituzionale

Alla data di adozione del Modello, MACOS è amministrata da un **CdA**, composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, da un Consigliere e da un Consigliere Delegato che riveste altresì il ruolo di Datore di Lavoro, secondo quanto deliberato dal CdA con Verbale del 25.9.2023.

A tale organo esecutivo competono, da Statuto, i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con la sola esclusione di quanto per legge inderogabilmente riservato all'Assemblea.

È stato nominato dal CdA un procuratore speciale per gli adempimenti in materia antinfortunistica e in materia ambientale, ad eccezione degli obblighi non delegabili *ex lege*.

Il controllo contabile sull'amministrazione della Società è affidato al **Sindaco Unico**, che opera in conformità alle previsioni statutarie e che opera anche quale **Revisore Unico**.

### 2.3 L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa di MACOS ha al suo vertice il CdA, composto da Presidente, Vicepresidente e Consigliere delegato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Quest'ultimo ricopre il ruolo di Datore di Lavoro, secondo quanto deliberato dal CdA con verbale del 25.9.2023.

Il Datore di Lavoro ha poi nominato con procura speciale un Delegato in materia di salute e sicurezza per adempiere agli obblighi e doveri previsti dal D.lgs. 81/2008, ad eccezione di quelli indelegabili *ex lege*.

È altresì nominato un Delegato in materia ambientale.

I compiti e le responsabilità assegnate a ogni risorsa della Società sono dettagliati nell'organigramma e nel mansionario aziendale (documenti richiamati anche all'interno delle

Procedure che compongono il Sistema di Gestione Integrata), sottoponibili ad aggiornamento periodico.

L'organizzazione della Società vede l'individuazione di un Responsabile di Funzione per ogni Area, al quale sono sottoposte le ulteriori Funzioni Aziendali.

In particolare, la Società ha individuato le seguenti Aree:

- commerciale;
- direzione tecnica;
- cantieri;
- amministrazione finanza;
- IT (consulente esterno);
- acquisti;
- magazzino

Tutti i Responsabili di Funzione riportano gerarchicamente al CdA.

## **2.4. Gli strumenti di *governance* di MACOS**

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata possono essere così riassunti:

- lo Statuto Sociale che, oltre a individuare l'oggetto sociale della Società, contempla le diverse previsioni relative al governo societario, quali le attribuzioni e il funzionamento dell'Assemblea dei Soci;
- l'assetto dei poteri interni, come risultante dalla visura camerale;
- l'Organigramma aziendale, dal quale si evince l'articolazione delle Funzioni Aziendali;
- la documentazione aziendale relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, tra cui il Documento di Valutazione dei Rischi, le nomine dei preposti incaricati della sicurezza aziendale e la nomina di un procuratore speciale per gli adempimenti in materia antinfortunistica e in materia ambientale;
- le procedure che compongono il Sistema di Gestione Integrata redatte in conformità agli standard internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 45.001:2018 e la Politica della Qualità, Ambientale e della Sicurezza;
- il Codice Etico.

## **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MACOS**

### **3.1 Premessa**

MACOS, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, ha ritenuto conforme alle proprie politiche

aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La Società ritiene, infatti, che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori, nonché di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa. Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello adottato dalla Società, in linea con il Codice Etico, che ne costituisce una sua parte integrante, è lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento di natura illecita, nonché lo strumento atto a garantire che l'esecuzione delle c.d. "attività a rischio" avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Il Modello assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di MACOS dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio;
- evitare che in futuro possano essere mosse contestazioni alla Società.

### **3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria**

Nella predisposizione del Modello, la Società si è avvalsa della facoltà, prevista nel Decreto, di definirne il contenuto sulla base di codici di comportamento e linee guida emanate dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità degli stessi.

In tal senso, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001*”, emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo in data 25 giugno 2021, le quali prevedono le attività di:

- individuazione delle aree di rischio, ovvero l’area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l’adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
  - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l’interno;
  - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello, in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

### **3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di MACOS**

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle *best practices* esistenti in materia, è stato, pertanto, predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

#### ***Fase preliminare***

In questa fase, sono stati individuati i reati presupposto che, seppur astrattamente applicabili alla realtà aziendale di MACOS, non risultano – in concreto – rilevanti rispetto all’operatività della stessa e, di converso, sono stati altrettanto individuati, invece, i reati rilevanti.

#### ***Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili***

In questa fase è stata svolta l’analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/2001 ed al fine di identificare i responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza

approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. “*key officer*”).

Tale analisi è avvenuta tramite l’esame della documentazione afferente alla Società (statuto, procedure adottate, regolamenti, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste ai *key officer*, al fine di definire le attività eseguite dagli stessi, nonché i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

L’individuazione delle attività a rischio nell’ambito dei processi aziendali si è basata altresì sull’analisi della storia della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

### ***Fase 2 – As-Is Analysis***

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo sensibile sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- le fasi principali;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- gli elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.

### ***Fase 3 – Mappatura delle attività a rischio-reato***

I risultati dell’analisi precedentemente descritta sono stati poi impiegati al fine di identificare le eventuali vulnerabilità e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

### ***Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione***

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e del grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, si procede alla redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, il quale è articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello, quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare;

- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati presupposto previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

### 3.4 Identificazione delle attività sensibili

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con il personale della Società, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto, debitamente dettagliate all'interno della Parte Speciale del presente Modello e di seguito elencate:

	<b>Attività sensibili</b>	<b>Rischio iniziale</b>	<b>Rischio residuo</b>
1.	Approvvigionamento di beni e servizi	Alto	<b>Alto</b>
2.	Accettazione del materiale e controlli qualitativi	Alto	<b>Medio</b>
3.	Progettazione ed esecuzione dei lavori	Alto	<b>Alto</b>
4.	Gestione dell'attività cantieristica e delle ristrutturazioni	Alto	<b>Alto</b>
5.	Gestione dei rapporti con i clienti	Alto	<b>Alto</b>
6.	Gestione del magazzino e del parco macchine	Alto	<b>Medio</b>
7.	Pianificazione finanziaria, gestione contabilità, gestione e monitoraggio dei flussi finanziari e della cassa contante	Alto	<b>Alto</b>
8.	Gestione degli omaggi, regalie, erogazioni liberali e sponsorizzazioni	<b>Basso</b>	<b>Medio</b>
9.	Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>
10.	Partecipazione a gare ad evidenza pubblica	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
11.	Gestione delle ispezioni, verifiche e accertamenti da parte di autorità pubbliche ed enti di certificazione	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>

12.	Predisposizione del bilancio e delle comunicazioni sociali e rapporti con gli organi sociali	Alto	Medio
13.	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed enti di certificazione per la richiesta, ottenimento e gestione di autorizzazioni e certificazioni	Alto	Alto
14.	Gestione dei finanziamenti, contributi, benefici, sovvenzioni da parte dello Stato e altri enti pubblici (nazionali o comunitari) o di enti privati	Alto	Alto
15.	Selezione, assunzione e gestione del personale	Alto	Medio
16.	Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali	Basso	Basso
17.	Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro	Alto	Alto
18.	Gestione degli adempimenti in materia ambientale	Alto	Alto
19.	Gestione degli adempimenti fiscali	Basso	Basso
20.	Gestione delle note spese e spese di rappresentanza	Basso	Medio
21.	Gestione degli adempimenti doganali	Basso	Basso
22.	Gestione delle non conformità e delle azioni correttive	Basso	Basso

### 3.5 Il Codice Etico

Il presente documento è distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico di MACOS, per quanto entrambi siano accomunati dalla esplicita volontà di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Benché distinti, i due documenti sono evidentemente complementari: il Codice Etico può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o richiamato dal Decreto e non

solo di quelli che, per la loro particolare vicinanza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Il Codice Etico, peraltro, contiene l'insieme dei valori che MACOS riconosce, rispetta e condivide. Le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto dello stesso.

La Società ha nominato un Organismo di Vigilanza che si occupa anche di vigilare sull'attuazione di quanto previsto nel Codice Etico e al quale potranno pervenire le segnalazioni relative.

### **3.6 I destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (di seguito tutti detti, collettivamente, i "Destinatari").

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti, agenti, distributori, *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

## **4. Organismo di Vigilanza**

### **4.1 Premessa**

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o anche "**OdV**").

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, tenuto anche conto delle Linee Guida di Confindustria, MACOS ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza, parametrandone la composizione alle dimensioni della Società, dell'attività dalla stessa svolta e delle risultanze dell'attività di *risk assessment*.

## 4.2 Requisiti dell'OdV

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza indicati dalle Linee Guida di Confindustria sono:

- la professionalità, in quanto l'OdV deve comprendere al proprio interno le necessarie competenze in materia giuridica ed economica, nonché in relazione alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- l'autonomia e indipendenza, in quanto all'OdV deve essere garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo libera da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi ed esso non partecipa a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; l'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività; da ultimo, le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite e adottate dallo stesso nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV è tenuto a vigilare costantemente sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo in accordo a quanto previsto dal Decreto.

Inoltre, la nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di quote di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quali membri dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

- delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (si tratta attualmente dell'interdetto, dell'inabilitato, del fallito, o di chi è stato condannato con sentenza - anche non passata in giudicato - ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un componente già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, l'organo amministrativo provvede alla sua sostituzione.

### **4.3 Nomina, durata e cessazione**

L'Organismo di Vigilanza, nominato con atto dell'organo amministrativo della Società, resta in carica per tre esercizi o per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore ad un esercizio.

Alla scadenza del termine, l'OdV rimane in carica sino alla nuova nomina o rielezione con successiva determinazione dell'organo amministrativo.

La cessazione dalla carica può, altresì, avvenire per rinuncia, decadenza o morte. In caso di rinuncia all'incarico, il componente dell'OdV è tenuto a darne comunicazione scritta dell'organo amministrativo, affinché lo stesso provveda alla sua tempestiva sostituzione.

La cessazione dall'incarico può avvenire anche per revoca da parte dell'organo amministrativo. Tuttavia, al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza dell'OdV, la revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera.

A titolo meramente esemplificativo, per "giusta causa" di revoca dei compiti e dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di rinuncia, cessazione, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'OdV.

#### **4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza**

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV deve poter disporre di risorse finanziarie adeguate.

A tal fine, l'organo amministrativo approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il compenso spettante all'OdV è stabilito dall'organo amministrativo al momento della nomina.

#### **4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi reparto della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

#### **4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si svolgono con periodicità almeno trimestrale o comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, secondo il Regolamento interno che l'OdV adotterà in seguito al suo insediamento.

Alle riunioni possono essere chiamati a partecipare membri dell'organo amministrativo, i responsabili di funzioni aziendali, gli organi di controllo, nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle Funzioni presenti

nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza rimane direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

#### **4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che:

1. possano determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre la Società al "rischio di reato" (flussi "straordinari" o "violazioni");
2. possano considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi "ordinari").

##### Flussi "straordinari" o "violazioni"

Per quanto attiene alla prima categoria di flussi informativi, gli obblighi di informazione in merito ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Decreto o nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice Civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di MACOS.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In proposito, quali prescrizioni di carattere generale, devono essere comunicate eventuali segnalazioni relative a:

- 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 contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e del Codice Etico o delle tutele del segnalante.

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.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) a cui solamente i componenti possono fare accesso.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare all'OdV, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione tale da esporre la Società al “rischio di reato”; l'Organismo di Vigilanza provvede ad un'analisi della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere inviate al seguente indirizzo *e-mail*:

**Odv@macossrl.it**

o, a mezzo di posta prioritaria, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in:

**Organismo di Vigilanza nominato D.lgs. 231/2001**

**c/o Castelli Calepio (BG) via Provinciale Valle Calepio 3, 24060**

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità, responsabilità e imparzialità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Flussi ordinari

Per quanto attiene la seconda tipologia di flussi aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini del Decreto (flussi “ordinari”) si segnalano, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: attività di investimento/disinvestimento nei confronti di Società rilevanti riconducibili a Enti Pubblici; ecc.);
- ispezioni delle autorità pubbliche (ad esempio, Guardia di Finanza, ASL, Consob o altre Autorità di Vigilanza);
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
- i cambiamenti organizzativi;
- le eventuali comunicazioni del Sindaco Unico in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società e sulla tenuta della contabilità;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni dell’organo amministrativo;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All’OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione.

È facoltà dell’OdV dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di reato di cui al Decreto.

Per quanto attiene alle modalità di conservazione e di inoltro dei flussi “ordinari”, si rinvia a quanto già previsto per i flussi “straordinari” e le “violazioni”.

## 4.8 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di MACOS segnala all'organo amministrativo e al Sindaco Unico, per le materie di rispettiva competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

L'OdV potrà essere convocato dall'organo amministrativo in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni più specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

- nei confronti dell'organo amministrativo e del Sindaco Unico, a comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti (flussi “straordinari” o “violazioni”<sup>7</sup>);
- nei confronti dell'organo amministrativo, a relazionare, su base almeno annuale, in merito all'attività svolta e all'attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV è tenuto a rendicontare annualmente all'organo amministrativo della Società le spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di propria competenza.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'OdV potrà richiedere di incontrare il Sindaco Unico per verificare se vi sono osservazioni sul bilancio e sulla tenuta della contabilità.

Gli incontri con l'OdV devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, 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 tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

---

<sup>7</sup> Tali flussi saranno oggetto di comunicazione salvo espresso divieto delle Autorità Giudiziarie eventualmente coinvolte.

## 4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Il D.lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente medesimo con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

La protezione comprende i segnalanti operanti nel settore pubblico, nonché i segnalanti operanti nel settore privato. Per questi ultimi, il D.lgs. n. 24/2023 impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al Decreto Legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il D.lgs. 24/2023 è intervenuto sull'art. 6, comma 2-*bis*, D.lgs. 231/2001, prevedendo che i modelli di cui al D.lgs. 231/2001 debbano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione per il segnalante e il sistema disciplinare.

Inoltre, il D.lgs. 24/2023 differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle dimensioni dei diversi soggetti privati di cui all'art. 2, c.1, lett q).

La Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, a cui si rinvia integralmente, dettaglia le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione in ragione delle dimensioni dell'ente e dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001.

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto

lavorativo, inteso nella sua più ampia accezione di contesto in cui si siano instaurati rapporti giuridici con la Società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e devono risultare chiare: i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; ii) la descrizione del fatto; iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

MACOS ha individuato nello Studio Puccio penalisti Associati l'Organismo di Vigilanza il Gestore delle Segnalazioni, in quanto organo esterno dotato di autonomia di valutazione e intervento, il quale provvederà alla gestione delle medesime in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e dal D.lgs. 24/2023.

Il gestore del canale interno di segnalazione svolge le attività che allo stesso competono sulla base della normativa vigente *ex* D.lgs. 24/2023, nonché della *Procedura Whistleblowing* implementata dalla Società, da intendersi qui integralmente richiamata.

L'Organismo di Vigilanza gestisce la segnalazione garantendo la piena riservatezza: i) della persona segnalante; ii) del facilitatore; iii) della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; iv) del contenuto della segnalazione.

Si precisa che, in base alla procedura implementata dalla Società, i Segnalanti possono effettuare le segnalazioni in forma scritta mediante il seguente Link [macossrl.integrityline.com](https://macossrl.integrityline.com) o orale richiesta di incontro al Gestore delle Segnalazioni.

La Società, in aderenza al divieto di ritorsione di cui all'art. 17 del D.lgs. 24/2023, rifiuta qualunque tipo di ritorsione ai danni del segnalante e si attiva affinché chi ha commesso un atteggiamento ritorsivo venga sanzionato, in base alla gravità della condotta, secondo le modalità di cui al capitolo che segue. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

## **5. Sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **5.1 La funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza), da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello e del Codice Etico, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il Sistema Disciplinare è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile.

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società, concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

È affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare il Consiglio di Amministrazione affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

### **5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti**

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori") e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari per i dipendenti non dirigenti è il CdA, il quale, sentito il Responsabile di Funzione della Risorsa, comminerà le sanzioni previa informativa all'OdV, che riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

Quanto ai dirigenti, il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore e il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico di MACOS e l'obbligo di far rispettare agli altri dipendenti quanto previsto in tali documenti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Responsabile per l'applicazione delle misure disciplinari ai dirigenti è il CdA, previa informativa all'OdV.

### **5.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante, poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti e il mercato. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte del CdA delle procedure interne previste dal Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, del Codice Etico o delle tutele in favore del segnalante, l'OdV informa tempestivamente e formalmente l'Assemblea dei Soci che assume le opportune iniziative ai sensi di legge.

### **5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti di parti terze aventi rapporti con la Società (es. fornitori, agenti, distributori, ...):

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società;
4. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle tutele in favore del segnalante.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- diffida al puntuale rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria pro-futuro (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati, emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

Al riguardo, la Società provvede all'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto dell'avvenuta conoscenza del Modello, del Codice Etico e delle tutele del segnalante e del Decreto da parte del terzo contraente, richiedendo l'assunzione di un impegno da parte del terzo e dei suoi dipendenti e collaboratori ad astenersi da comportamenti idonei a violare le prescrizioni di cui sopra.

## **6. Informazione e formazione**

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari e a cadenza periodica.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

### **6.1 Formazione delle risorse interne alla Società**

L'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari del presente documento mediante messa a disposizione del presente documento nelle modalità più idonee (es. idonea diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative ad *hoc*).

La Funzione Risorse Umane è tenuta a rilasciare ai neoassunti/neo-collaboratori, in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione/collaborazione, una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e del Codice Etico e l'impegno al rispetto degli stessi.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto del Modello sono conservate a cura della Funzione stessa.

Ogni aggiornamento del Modello è debitamente comunicato al personale con raccomandazione ai Responsabili di ciascuna Funzione di divulgare la versione aggiornata del Modello stesso.

È, inoltre, prevista un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della Società sui contenuti del Decreto e del Modello.

Tale attività formativa viene articolata nelle due seguenti fasi:

- attività di formazione generale, volta ad informare i Destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
- attività di formazione specifica, per coloro che operano nelle aree sensibili, volta ad informare i Destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative spetta alla Funzione Risorse Umane, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nella definizione delle forme di controllo sulla frequenza ai corsi e della qualità del contenuto dei programmi di formazione.

I Responsabili di ogni Funzione sono tenuti ad informare i propri collaboratori sul Modello, nonché a garantire la partecipazione ai relativi corsi di formazione.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta è opportunamente documentata e la relativa documentazione è conservata a cura della Funzione Risorse Umane.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con altri Responsabili di Funzione per gli aspetti di competenza.

## **6.2 I soggetti terzi destinatari del Modello**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

La Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito Internet a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e *partner*) con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite dalla Società in virtù dell'adozione del Modello e del Codice Etico, prevedendo altresì l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino

tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, pena l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto.

## **7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello**

L'organo amministrativo della Società, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello, idoneo a prevenire la commissione di reati, in generale, e, in particolare, dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto. In particolare, l'organo amministrativo modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate – dall'Organismo di Vigilanza, da altra Funzione della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa – significative violazioni od elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato.

Inoltre, il CdA aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti o modifiche:

- a) nel sistema normativo e regolamentare, anche nella parte auto formata, che disciplina l'attività della Società;
- b) nella struttura societaria o nell'organizzazione o articolazione della Società;
- c) nell'attività della Società o rispetto ai beni o servizi offerti alla clientela;
- d) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze essenziali per l'esito della c.d. mappatura dei rischi.

Le articolazioni funzionali interessate elaborano e apportano tempestivamente le modifiche delle procedure di loro competenza, non appena tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, secondo quanto previsto alle precedenti lettere a), b), c) e d).

Le proposte di modifica del Modello – di cui alle predette lettere a), b), c) e d) – sono preventivamente comunicate all'OdV, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Qualora l'organo amministrativo ritenga di discostarsi dal parere dell'OdV, deve fornire adeguata motivazione.

Il CdA, sentita l'Assemblea dei Soci, può, però, apportare al Modello o alle Procedure aziendali modifiche di natura puramente formale, qualora esse risultino necessarie per una sua miglior chiarezza o efficienza. Le modifiche sono immediatamente comunicate all'OdV per la ratifica.

L'OdV deve prontamente segnalare, in forma scritta, al CdA i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il CdA, in tal caso, deve convocare l'Assemblea dei Soci, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, ad opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per la modifica delle procedure

preesistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. Le nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.