

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



Gricignano di Aversa (CE) Zona Industriale A.S.I. Capannone n. 18

CAP 81030 - Tel.+39 08156111 - Fax +39 08156201

Indirizzo pubblico di posta elettronica certificata: mdspa@pec.it - Sito www.mdspa.it

P.IVA e Cod. fisc. 03185210618 - Cap. Soc. EURO 150.000.000 I.V.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di MD S.p.A. in data 29/03/2018

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

PARTE GENERALE

Sommario

Premessa	4
Descrizione della Società e del contesto di riferimento	4
Struttura del Modello	5
La responsabilità 231 degli Enti	7
Soggetti apicali e sottoposti	8
Impatto sanzionatorio a carico degli enti	9
Elenco categorico dei reati presupposto	10
Esimente prevista a beneficio degli enti	12
Obiettivi del Modello 231	13
Adozione e attuazione del modello	14
Destinatari del modello	15
Whistleblowing: Principi Generali	16
Whistleblowing: presupposti ed oggetto delle segnalazioni	17
Whistleblowing: canali di comunicazione (rinvio)	18
Partizioni del modello	18
Collegio sindacale	19
Società di revisione	19
Sistema di deleghe e procure	19
Codice Etico e di Comportamento	21
Protocolli di gestione delle attività sensibili	22
Organismo di vigilanza	23
Requisiti di onorabilità e non incompatibilità alla carica di membro dell'odv	25
Revoca dell'Organismo di vigilanza	26
Dimissioni dell'Organismo di Vigilanza	27
Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	27
Retribuzione e autonomia finanziaria dell'odv	27
Indipendenza dell'odv	28
Flussi informativi tra odv ed organi sociali	28
Flussi informativi verso l'odv	29

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

Whistleblowing: canali di comunicazione e gestione delle segnalazioni.....	31
Tutela del segnalante e del segnalato	31
Raccolta e conservazione delle informazioni	32
Comunicazione del modello e formazione del personale.....	32
Attività di comunicazione	32
Attività di formazione	34
Aggiornamento e adeguamento del modello	34
Allegato – Sistema disciplinare ex d.lgs 231/01	36

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

PREMESSA

La società **MD S.p.A.** (denominata d'ora innanzi, la "Società" o "Azienda" ovvero indicata con l'acronimo MD), con il Modello di seguito formalizzato, descrive, adotta e rende cogenti, nell'ambito del proprio assetto organizzativo, una serie strutturata ed organica di principi generali, regole di comportamento e protocolli di gestione di specifiche fattispecie di attività sensibili, al fine di prevenire e contrastare il rischio di essere coinvolta in procedimenti penali, quale Ente responsabile, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il Decreto) e s.m.i., di illecito amministrativo derivante da determinati reati imputabili ai soggetti che operino (direttamente o indirettamente) in suo nome o per suo conto. Di seguito viene descritto, in sintesi, l'assetto organizzativo e societario della MD su cui è stato costruito il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio reato (anche denominato, per brevità, il Modello 231).

DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La MD, facente **parte del Gruppo Lillo fondata dal Cavalier Patrizio Podini**, è un'azienda primaria nel settore della grande distribuzione organizzata/GDO¹ – attiva sui due fronti *food* e *non food* del comparto GDO - che opera avvalendosi di oltre 725 punti vendita – a gestione diretta o indiretta (affiliati con la formula del franchising o cessione di ramo d'azienda) - ripartiti su tutto il territorio nazionale in base a quattro macro-aree geografiche di rete vendita (Area 1 sud-Italia, Area 2 centro-Italia, Area 3 nord-Italia e Area 4 Puglia e Sardegna).

La Società conta **più di 5000 dipendenti** tra punti vendita, centri di distribuzione (di seguito denominati Ce.di.) e sedi in Gricignano d'Aversa (CE) e Trezzo sull'Adda(MI), e dispone di un'avanzata piattaforma logistica in grado di movimentare verso i punti vendita centinaia di milioni di colli attraverso sei depositi/Ce.di. di cui il principale è quello di Gricignano d'Aversa dove è ubicata la sede legale della Società e gli altri sei nelle filiali di:

- **Trezzo d'Adda (MI)**
- **Mantova**
- **Bitonto (BA)**
- **Dittaino (EN)**
- **Macomer (NU)**

¹ Con tale espressione ci si riferisce alle imprese che svolgono un'attività di acquisto e successiva rivendita di prodotti *food* o *non food* senza procedere ad alcuna trasformazione dei beni acquisiti. La distribuzione dei beni avviene attraverso differenti punti vendita dislocati sui territori che costituiscono i vari mercati di riferimento.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- **Verdellino (BG)**

L'attuale conformazione societaria di MD è frutto del conferimento di ramo d'azienda da parte della attuale capogruppo Lillo S.p.A., società che nasce nel 1994 per la gestione di una rete discount nell'Italia meridionale con il marchio *MD discount*. Il processo di espansione avviato alla fine degli anni '90 e sviluppatosi nel corso del primo decennio 2000 con una serie di acquisizioni societarie da vari *competitor* di rilievo locale², si consolida definitivamente nel 2013, con l'acquisto da parte della Lillo Spa della catena *discount* ad insegna LD Market (diffusa in nord Italia) di proprietà del gruppo Lombardini.

La conseguente fusione per incorporazione di LD Market – con oltre 320 punti vendita al Nord – nella Lillo S.p.A., ha segnato una delle più importanti operazioni economico-finanziarie nel panorama della GDO italiana dell'ultimo decennio: unendo le due insegne MD Discount- LD Market, il Gruppo Lillo è diventato, di fatto, il secondo operatore di rete discount italiano con una quota di mercato pari al 15%.

Il livello esponenziale di ampliamento e consolidamento sul mercato conseguente alla suddetta acquisizione ha comportato, nel corso del 2016:

- un riassetto strutturale del modello di distribuzione e vendita, nel senso di uniformare la rete vendita (ex LD) presente nel Nord Italia al modello gestionale MD operativo al Sud;
- in parallelo al riassetto funzionale del business, un processo organico di riorganizzazione societaria culminato nello scorporo dell'intero processo di distribuzione e vendita che, dal mese di gennaio 2016, ha mutato ragione sociale dalla Lillo S.p.A. alla MD S.p.A. che nasce, dunque, a seguito del conferimento di ramo d'azienda dalla capogruppo.

[omissis]

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone delle seguenti partizioni:

- una sezione di carattere generale volta ad illustrare il contenuto del D.Lgs. 231/2001 e le modalità di recepimento da parte della Società di cui viene descritto anche l'assetto di Governance ed il relativo impatto del decreto sugli organi apicali ed il personale

² Nel 1995 viene acquisita la società HD di Campobasso con 12 punti vendita, nel 2000, la società Fudel nel Salento (11 punti vendita), nel 2011 ha luogo l'acquisizione di 16 punti vendita dal gruppo BSE di Monterotondo (Roma).

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

dipendente o comunque sottoposto alle direttive degli apicali (**c.d. Parte Generale del Modello**);

- **un allegato alla Parte Generale del Modello** costituito da un **sistema disciplinare** (c.d. Codice Disciplinare allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001) descrittivo di una procedura sanzionatoria posta a presidio della inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231, quale condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso;
- una sezione specifica (**c.d. Parte Speciale del Modello**) in cui sono dettagliati per ciascuna area aziendale individuata, i presidi organizzativi e di controllo da adottarsi per la ottimale gestione del rischio reato nelle aree sensibili oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment* (**c.d. mappatura processi-attività a rischio reato**);
- un **allegato della Parte Speciale del Modello** costituito dal **catalogo dei reati** la cui commissione da parte di soggetti riconducibili alla Società può generare la punibilità dell'ente ex d.lgs. 231/01 (c.d. Catalogo esplicito dei reati presupposto di responsabilità degli Enti, previsti nel Modello 231).

Poiché il Modello 231 va inteso in senso dinamico in relazione all'impatto sull'etica aziendale, sull'organizzazione, sulle linee di riporto gerarchico e funzionale e sul sistema di procedure o prassi interne, costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati:

- ✓ il documento risultante dalla conduzione del Risk Assessment 231 (**c.d. mappatura processi-attività a rischio reato**), comprensivo delle schede di mappatura delle singole funzioni aziendali poste a base di riferimento per la identificazione delle aree a rischio e dei processi sensibili che saranno oggetto di trattazione nell'ambito della Parte Speciale del Modello;
- ✓ il **Codice Etico e di Comportamento**;
- ✓ l'organigramma della Società, il sistema dei poteri e delle deleghe e le procedure interne eventualmente adottate dalla Società di tempo in tempo.

Al fine di consentire una efficace e, ove necessario, rapida consultazione della Parte Generale del Modello, alla fine di ogni capitolo sono riportati e schematizzati i principali concetti e contenuti poi sviluppati nel testo.

Esempio:

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

Il Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa /penale degli Enti (persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica

Tali schematizzazioni vogliono essere di ausilio alla consultazione del Modello, ma **non sostituiscono** gli specifici contenuti in esso previsti.

LA RESPONSABILITÀ 231 DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di:

- **soggetti in posizione apicale** (art. 5 lett. a) del Decreto), i.e. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **soggetti in posizione subordinata** (art. 5 lett. b) del Decreto) i.e. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali.

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso. In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'Ente³

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata

³ Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del Decreto «La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia».

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (**c.d. colpa in organizzazione**): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una deliberata politica aziendale dedita al crimine, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza ed in particolare nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione e controllo del rischio reato, verificabile nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – delle persone giuridiche che dal reato abbiano tratto beneficio.

SOGGETTI APICALI E SOTTOPOSTI

Il Decreto prevede espressamente che, pur in presenza di reati presupposto di sanzione 231, al ricorrere di determinate condizioni la Società possa beneficiare di un meccanismo “esimente” dalla propria responsabilità. Tale esimente varia in funzione del soggetto che abbia compiuto il reato. In particolare, laddove il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa se l'impresa riesce a dimostrare:

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

Nel secondo caso, laddove il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali mantengono verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 comma II, che: “*in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e*

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi⁴.

La responsabilità dell'Ente è, infine, esclusa (art. 5, comma 2, del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Tuttavia, il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita o di terzi soggetti, non vale di per sé ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente che, come già rilevato, è autonoma rispetto a quella delle persone fisiche.

Il quadro dei soggetti apicali e sottoposti emergenti dal contesto societario MD è rilevato, nel dettaglio, al successivo § 6.3. del presente documento.

IMPATTO SANZIONATORIO A CARICO DEGLI ENTI

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente; sono determinate 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 Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549). Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto)⁴.
- interdittive, applicabili, di regola su base temporanea, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati secondo una graduazione di intensità afflittiva che prevede:
 - o l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
 - o la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

⁴ Pertanto, tenendo conto dei limiti min/max fissati dalla legge per il numero di quote e il loro importo unitario, la sanzione pecuniaria può oscillare da un minimo edittale di € 25.800 (€ 258 x 100 quote) ad un massimo di € 1.549.000 (€ 1.549 x 1000 quote)

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

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

Le sanzioni interdittive sono applicate, nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il Reato è stato commesso:
 - a) da soggetti in posizione apicale;
 - b) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero
- in caso di reiterazione del reato.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in via cautelare – prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre sono previste, a titolo di sanzione accessorie:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

ELENCO CATEGORICO DEI REATI PRESUPPOSTO

In sintesi, le categorie di reato che – se commessi nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente – assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (art. 24 e ss.), possono essere suddivisi nelle seguenti tipologie:

- I. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- II. Delitti contro la fede pubblica;
- III. Reati societari;
- IV. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- V. Delitti contro la personalità individuale;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

VI. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

VII. Reati di abusi di mercato;

VIII. Reati transnazionali;

IX. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

X. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita;

XI. Crimini informatici e trattamento illecito dei dati;

XII. Reati di Criminalità organizzata;

XIII. Reati contro l'industria e il commercio;

XIV. Reati in materia di violazione del diritto di autore;

XV. Reati ambientali;

XVI alcune specifiche figure di reato di intralcio alla giustizia (art. 377-bis c.p.);

XVII Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.22, comma 12-bis, d.lgs. 286/1998 Testo Unico in materia di immigrazione);

XVIII. Reati di Razzismo e xenofobia (Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale - Art--3--comma-3-bis-della-Legge-654/1975)

Inoltre, ai fini della responsabilità dell'Ente, occorre che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Perciò, l'ente risponde del reato, sia che l'autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Come già anticipato, perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista la c.d. "colpa di organizzazione" da parte dell'ente stesso, da intendersi come comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai propri esponenti (apicali o sottoposti).

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

ESIMENTE PREVISTA A BENEFICIO DEGLI ENTI

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- di aver **adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati** della specie di quelli verificatisi;
- di aver **vigilato sull'effettiva operatività e osservanza dei modelli**, costituendo al suo interno **apposito organismo di vigilanza**.

Il decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Il Decreto 231 prevede la **responsabilità amministrativa/penale degli Enti** (persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica).

La responsabilità dell'Ente **si aggiunge** a quella penale delle persone fisiche che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Gli Enti possono essere ritenuti responsabili, e soggetti a **sanzioni**, per reati commessi, **nel loro interesse o vantaggio**, da amministratori, dirigenti o dipendenti.

Non tutti i **Reati** fanno sorgere la responsabilità dell'Ente.

Il **Modello Organizzativo**, ove efficacemente attuato, può rappresentare per l'Ente una forma di esonero dalla responsabilità derivante dai Reati.

OBIETTIVI DEL MODELLO 231

La decisione di dotare la Società del Modello 231 è stata assunta dal *top management* nella convinzione che l'implementazione del "Modello" - al di là delle previsioni normative, che connotano la conformità aziendale al decreto in termini di facoltà e non di obbligo giuridico - possa costituire un valido strumento operativo per tutti coloro che agiscono per MD, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto e, allo stesso tempo, ottimizzare il funzionamento dei processi di lavoro.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di prescrizioni, protocolli ed istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volte a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di MD nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate e ripudiate all'interno dell'organizzazione – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – e che sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui MD intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire all'organizzazione interna di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto 231, attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli, delle regole comportamentali e dei presidi di controllo istituiti per finalità di prevenzione dei reati presupposto ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (c.d. *segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica a posteriori dei comportamenti degli operatori istituzionali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

[omissis]

ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL MODELLO

L'adozione e le eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello 231 rientrano nelle competenze del Consiglio di Amministrazione di MD che vi provvede con apposita delibera. Ciò in quanto il Modello costituisce «atto di emanazione» dell'organo dirigente, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto.

All'esito della approvazione da parte del Consiglio, la Società si impegna a garantire l'effettiva conoscenza del Modello presso tutti i Destinatari mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica al personale sui relativi contenuti, come meglio precisato nel prosieguo del presente Documento.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

L'Organismo di vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i Destinatari, ne cura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, all'eventuale mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi delle attività istituzionali. Ciascuna Direzione/Funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle attribuzioni di propria competenza.

DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello sono i soggetti in posizione "apicale" - compresi gli organi direttivi della Società – nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli "apicali", ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La Società riconosce come propri soggetti "apicali":

- i membri del Consiglio di Amministrazione
- i membri del Collegio Sindacale, limitatamente alla prevenzione dei reati c.d. societari
- i membri dell'Organismo di Vigilanza
- il Direttore Generale
- i Dirigenti
- i procuratori speciali investiti di specifiche deleghe di funzioni

La Società riconosce come propri soggetti "sottoposti" alla direzione o vigilanza degli apicali:

1. il personale dipendente, con esclusione dei dirigenti, in organico presso la sede, le filiali e i Ce.di;
2. il personale di rete vendita dislocati sul territorio (ispettori di zona, *store manager* e personale in organico presso i punti vendita diretti);
3. gli stagisti, i collaboratori occasionali o prestatori d'opera che svolgono, direttamente o indirettamente, attività o prestazioni connesse alle attività aziendali (consulenti, professionisti esterni).

Altra categoria peculiare di destinatari del Modello - distinta ed eterogenea rispetto agli "apicali" e ai "sottoposti" – è costituita dal personale dei punti vendita "affiliati" e dei c.d. reparti gestiti⁵, dai Partner commerciali (ad es. fornitori) od operativi (ad es. società

⁵ L'affiliato è un punto vendita esterno ad insegna MD vincolato da contratto di franchising mentre i reparti gestiti sono strutture di banco (panetteria, macelleria, gastronomia) gestite da società esterne all'interno dei punti vendita MD sulla base di contratti di somministrazione assistita.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

consorziate operanti presso i Ce.di) e dalle altre società del Gruppo Lillo, nei limiti in cui instaurino rapporti contrattuali con MD.

I destinatari da ultimo citati sono tenuti, in via generale, al rispetto delle prescrizioni dettate dal Modello 231, nei limiti in cui ad essi si estendano le regole e i principi di controllo contenuti nei Protocolli di gestione delle attività sensibili enucleati nella Parte Speciale del Modello.

A tutti i Destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società, ovvero al fine di recare loro un vantaggio.

Il Modello 231 è "***tailor made***" progettato su misura dell'Azienda e va adottato con delibera del CdA.

Le regole contenute nel Modello si applicano a:

- ***Soggetti in posizione apicale*** (membri degli organi sociali, dirigenti, procuratori speciali)
- ***Soggetti in posizione subordinata*** (dipendenti diversi dai dirigenti e personale in forza ai P.V. affiliati e ai reparti gestiti)
- ***Collaboratori esterni*** che svolgono direttamente o indirettamente attività connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti)
- ***Partner commerciali od operativi*** della Società, che abbiano un ruolo strategico nei processi aziendali

WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'organismo di vigilanza di cui al successivo § 8 e ss. Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e coerenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

A tal fine la Società adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto⁶. Tale sistema - c.d. "whistleblowing"⁷ - da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

WHISTLEBLOWING: PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

- comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di incorrere in reati "presupposto" richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
- violazioni del Modello della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello.

In entrambi i casi, la Società e l'organismo di vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato alla Parte Generale del presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali

⁶ Comma introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

⁷ Il termine, di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE (RINVIO)

I canali individuati dalla Società quali mezzi (interni od esterni all'organizzazione aziendale) attraverso i quali veicolare le segnalazioni saranno oggetto di trattazione nei paragrafi successivi dedicati all'organismo di vigilanza.

PARTIZIONI DEL MODELLO

Nei paragrafi precedenti, sono stati illustrati l'ambiente di controllo costituito dal contesto imprenditoriale di riferimento, la logica ispiratrice ed i principi generali del Decreto, la concreta articolazione del progetto nel contesto organizzativo, e individuati i destinatari del Modello 231 e gli obiettivi che la Società intende perseguire con la sua effettiva attuazione. Le sezioni successive del presente documento di sintesi - che costituiscono la struttura portante della Parte Generale – vengono a formalizzare quei presidi di organizzazione, gestione e controllo indefettibili, in quanto funzionali a garantire il primo livello “generale” di prevenzione del rischio crimine, come di seguito elencati:

- **sistema di Governance;**
- **sistema di deleghe e procure;**
- **protocolli di gestione delle attività sensibili;**
- **Codice Etico e di Comportamento;**
- **Organismo di Vigilanza;**
- **Comunicazione e Formazione sul Modello.**

A sua volta, la Parte Speciale dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando:

- ✓ i reati astrattamente perpetrabili;
- ✓ le attività sensibili al rischio reato;
- ✓ i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

✓ i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio.

I paragrafi seguenti formalizzano i diversi presidi sui quali si articola il Sistema organizzativo aziendale che, sebbene preesistenti al Modello 231, vengono valorizzati, in questa sede, anche in chiave di prevenzione generale dal rischio di commissione di reati.

[omissis]

COLLEGIO SINDACALE

L'assemblea dei soci, con specifica delibera, ha nominato il **Collegio Sindacale**, con tre Sindaci fra i quali, il Presidente e due Sindaci effettivi. Il Collegio Sindacale dura in carica per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e i sindaci sono rieleggibili.

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, ai sensi dell'art. 2403, comma 1, cod.civ.

Il Collegio Sindacale valuta il grado di adeguatezza e di efficienza del sistema dei controlli interni e l'attività di controllo può determinare la formulazione da parte dello stesso di osservazioni e proposte di modifica volte alla rimozione di eventuali anomalie riscontrate.

SOCIETÀ DI REVISIONE

Il Collegio Sindacale non cura il controllo contabile della società, in quanto l'attività di revisione legale dei conti di cui al D.Lgs. 39 /2010 è stata affidata, con delibera di assemblea ordinaria del 14/12/2015, alla società di revisione **Baker Tilly Revisa Spa**, ai sensi dell'art. 2409-bis cod. civ., e fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2019.

SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Le risultanze del *Risk Assessment* hanno evidenziato come la Società si sia dotata di un **sistema di deleghe e procure** (sia interne che esterne al CdA) al fine di garantire l'efficiente gestione dell'attività aziendale e che risultano idonee altresì a fungere da presidi di controllo in funzione di prevenzione dei reati all'interno della Società.

L'adozione di sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità (**c.d. segregation of duties**), così come formalizzato nel vigente

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

sistema di deleghe e procure, è uno dei principali deterrenti di eventuali attività criminose interne, posto che:

- assicura la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
- consente di individuare e contrapporre per ogni processo sensibile:
 - o Chi fa – che cosa – quando;
 - o Chi autorizza – che cosa – quando;
 - o Chi controlla – che cosa – quando;
 - o Chi ha potere di firma – come (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

La ripartizione di ruoli emergente dal sistema deleghe e procure è posta dunque a salvaguardia del principio-cardine del “Modello 231”, secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In particolare si intende per:

- **Delega**: un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso del sistema organizzativo, con cui i poteri gestionali interni vengono distribuiti dal CdA ai singoli amministratori e da questi all'alta dirigenza e via via “a cascata” in tutta la struttura aziendale.
- **Procura**: un negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Può essere rilasciata per il compimento di tutti gli affari del rappresentato (**procura generale**) ovvero per una o più operazioni specifiche (**procura speciale**). La procura è dunque lo strumento in base al quale i poteri di compiere atti verso l'esterno sono conferiti a singoli amministratori, a dipendenti o a terzi. Qualora i titolari delle funzioni aziendali necessitino di poteri di rappresentanza per lo svolgimento delle loro mansioni, va loro conferita dalla Società una procura coerente con i poteri attribuiti mediante delega.

[omissis]

I criteri di assegnazione delle deleghe e delle procure sono i seguenti:

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- le deleghe devono conferire poteri gestionali coerenti con le responsabilità e posizione apicale del soggetto risultante dall'organigramma, nonché con gli obiettivi aziendali;
- le procure sono predisposte in conformità alle deleghe attribuite e descrivono chiaramente i poteri di gestione e rappresentanza conferiti, nonché i poteri e limiti di spesa ove funzionali all'esercizio della procura;
- le persone designate devono offrire ampie garanzie di espletare efficacemente il mandato secondo canoni di elevata diligenza, etica e professionalità debitamente vagliati dal CdA che vigila costantemente sull'operato dei delegati e procuratori, pur senza interferire nel loro mandato.
- deleghe e procure devono essere tempestivamente aggiornate nei casi di estensione di responsabilità e poteri, trasferimento a nuove mansioni incompatibili con quelle per cui la delega o procura era stata conferita, dimissioni o licenziamento.
- deve essere prevista l'applicazione di sanzioni (ad es. revoca per giusta causa e/o richiesta di risarcimento danni) in caso di violazione da parte del delegato/procuratore dei poteri e compiti ad esso delegati o dei limiti della procura.

[omissis]

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

I principi ed i valori etici che ispirano l'attività aziendale sono sanciti in un'apposita Carta di Valori della Società: il **Codice Etico e di Comportamento** (di seguito anche Codice), che è una componente essenziale del Modello 231.

Tale Codice, peraltro, non vuole essere un semplice adempimento formale al Decreto, ma ha l'ambizione di enunciare gli alti principi ed i valori che MD intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività.

Attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico, l'Azienda migliora la propria organizzazione, così da poter assicurare lo svolgimento dell'oggetto sociale e favorire la creazione ed il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni.

Il Codice è approvato dal CdA e la sua osservanza da parte di tutti i Destinatari è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, la reputazione e la credibilità di MD, nel contesto sociale e nei mercati di riferimento in cui opera.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e di Comportamento e le regole comportamentali nelle quali si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita aziendale ed in ogni contesto nel quale i destinatari del Modello sono chiamati ad operare.

L'OdV preposto al controllo del Modello 231 ha cura di perfezionare ed innovare i contenuti del Codice Etico in ragione dell'evoluzione del complesso normativo e dei mutamenti dell'ambito degli obiettivi dell'attività imprenditoriale nonché delle variazioni rilevanti di natura organizzativa che dovessero interessare la società.

In particolare, tutti i destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni, nell'ambito delle rispettive sfere di responsabilità, ai principi enunciati nel Codice Etico. È altresì dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso.

I Destinatari del Codice Etico e di Comportamento possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. È fatto espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalatore (o anche whistleblower) per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.

PROTOCOLLI DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Il Decreto 231 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

L'istanza di prevenzione dei reati, che trova nella Parte Generale del Modello la fisionomia degli istituti deputati a governarla e nei documenti di Parte Speciale la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo da adottare, si specifica con il ricorso a disposizioni “cautelari” che traducono in puntuali prescrizioni operative quel dovere organizzativo dei processi a rischio che grava sull'ente.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

Queste cautele si risolvono nella individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, attraverso un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali, assicurando così la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell'OdV, che ha facoltà di proporre al CdA aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di *audit* e controllo.

Il Modello 231 ha come **obiettivo** quello di configurare un sistema strutturato ed organico di prescrizioni, anche organizzative, volto a prevenire la commissione dei reati, secondo una metodologia di apprezzamento dell'esistente che recepisce, in chiave anti-reato:

- il sistema di **corporate governance**
- il sistema di **deleghe e procure**
- l'**organigramma** aziendale e le relative linee di riporto gerarchico –funzionale
- il **Codice Etico e di Comportamento**
- i **protocolli** di gestione delle attività sensibili formalizzati nella Parte Speciale del Modello

ORGANISMO DI VIGILANZA

In posizione di autonomia ed indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale – compreso il Direttore Generale – si inserisce la figura dell'**Organismo di Vigilanza**, prevista dall'art. 6 del Decreto, a presidio della efficace attuazione del Modello Organizzativo.

Il Decreto identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), la struttura ad hoc alla quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza;**
- **professionalità;**

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- **continuità d'azione.**

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l'OdV risponda, nello svolgimento della propria funzione, all'intero C.d.A. ed al suo Presidente; b) che l'organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al CdA. Pertanto, sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti operativi tali da rendere l'Organismo nel suo complesso partecipe/protagonista di decisioni e processi aziendali interni che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell' OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

Nella selezione dei candidati al ruolo di OdV, la Società è chiamata dunque a valutare i seguenti elementi:

- ✓ professionalità, intesa come "possesso di adeguate competenze specialistiche";
- ✓ onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità derivanti da sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini;
- ✓ assenza di condizionamenti dal vertice aziendale che possano compromettere l'autonomia di giudizio dell'organismo.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

REQUISITI DI ONORABILITÀ E NON INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI MEMBRO DELL'ODV

Il CdA provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica.

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;
- d. coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e. coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f. coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado del presidente, del Direttore Generale e dei membri del CdA della società o delle sue controllate, controllanti o consorelle; a tali soggetti sono equiparati coloro che appartengono, anche di fatto, al nucleo familiare dei predetti amministratori;
- h. coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la Società (o le sue controllate o controllanti) e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- i. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- j. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- k. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo della MD o di altre società del gruppo Lillo.
- l. gli affetti da una grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Al momento della nomina, l'OdV è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione attestante la sussistenza di tali requisiti di eleggibilità e onorabilità e, comunque, a comunicare immediatamente al CdA l'insorgere di una delle condizioni ostative di cui sopra in costanza di incarico.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriori motivi di decadenza dall'incarico sono:

- m. la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro;
- n. il cambio di mansione che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione, nella stessa adunanza nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Posto che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al CdA, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, del personale, dei collaboratori esterni e di qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

RETRIBUZIONE E AUTONOMIA FINANZIARIA DELL'ODV

La eventuale retribuzione annuale dei membri dell'OdV è determinata dal CdA al momento della nomina e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

L'OdV, per l'esercizio delle sue funzioni, è dotato, con delibera del CdA, di un budget annuale di spesa, rispetto al cui utilizzo l'OdV rendiconta annualmente il CdA.

L'OdV può disporre direttamente di tale budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. Detto budget può essere integrato, su motivata richiesta dell'OdV, per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze.

L'OdV può, inoltre, avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero dell'apporto di ulteriori soggetti, individuati all'interno della Società per la loro specifica competenza e conoscenza nonché di professionisti e consulenti esterni ed indipendenti, nel rispetto della propria dotazione finanziaria.

L'OdV ha accesso alla rete intranet aziendale e sarà dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto e di una casella di posta ordinaria dedicata.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

INDIPENDENZA DELL'ODV

L'OdV ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello. A tale fine, l'OdV non costituisce un organo subordinato al vertice sociale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. Per questo motivo, l'OdV deve intendersi collocato in organigramma come unità di staff al CdA ma in posizione assolutamente svincolata dalla linea gerarchica, con funzioni di report al solo livello apicale.

FLUSSI INFORMATIVI TRA ODV ED ORGANI SOCIALI

L'OdV ha il compito di fornire chiarimenti a tutte le Direzioni ed unità organizzative della Società e in merito al significato e all'applicazione del Modello.

L'OdV relaziona il CdA e/o il Collegio Sindacale:

- in tutti i casi in cui è ritenuto opportuno dall'OdV, o dai suddetti organi apicali e di controllo;
- annualmente, tramite una relazione scritta che riporti anche l'informativa sullo stato di attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo mantiene e assicura inoltre **flussi informativi di competenza verso il DG e il CdA**. In particolare:

- presenta il Piano delle Verifiche ai sensi del D.Lgs.231/01 per adempiere ai compiti assegnatigli;
- presenta la Relazione Annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate;
- propone eventuali modifiche di carattere "strutturale" al Modello, da sottoporre ad approvazione del CdA;
- segnala immediatamente eventuali problematiche significative emerse dalle attività svolte;
- riferisce in caso di segnalazioni di violazioni accertate e propone gli eventuali provvedimenti disciplinari adottabili dall'organo aziendale competente.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

Le segnalazioni verso l'OdV possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Chiunque (compresi apicali, subordinati, dipendenti, collaboratori esterni, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di condotte illecite o di violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello 231, a tutela dell'ente, deve effettuare segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di E-mail o Nota/lettera inviata con posta ordinaria indirizzata in via riservata all'OdV.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti apicali o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti e/o le segnalazioni provenienti dai responsabili delle funzioni nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- informazioni complete ed accurate con l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di meglio disciplinare i processi aziendali risultati e/o percepiti come privi in tutto o in parte di apposita regolamentazione ai fini della validità del Modello anche a fronte di mutamenti normativi o di modifiche organizzative e strutturali della Società.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata o conservata.

È compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante. I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono invitare il Presidente o l'intero Organismo di Vigilanza della Società a partecipare a determinate riunioni in cui vengono trattati argomenti attinenti o di interesse ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231.

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo dell'Ente che:

- ha il compito **di vigilare sul funzionamento e l'osservanza** del Modello;
- è dotato di **autonomi poteri** di iniziativa e di controllo;
- cura l'**aggiornamento** del Modello;
- **relaziona** i vertici aziendali;
- **riceve le segnalazioni** dai Destinatari del Modello.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'OdV la commissione di reati nonché eventuali condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico e di Comportamento nell'ambito di propria competenza. Il mancato rispetto di tale dovere può essere oggetto di sanzione disciplinare

WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto dalla Società al compito specifico di ricevere analizzare, verificare e gestire (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali), le segnalazioni di cui al § 6.5, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'OdV adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette", autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici richiesti alle funzioni aziendali oggetto del paragrafo precedente.

Inoltre, al fine di garantire la riservatezza delle informazioni così acquisite e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati da ogni forma di indebita cognizione intra-aziendale, l'OdV mette a disposizione di tutti i destinatari del Modello due canali alternativi di comunicazione entrambi sottratti al controllo della Società, e precisamente:

- un recapito di posta ordinaria dell'OdV autonomo e indipendente da quello della sede aziendale;
- una casella di posta elettronica dedicata alle segnalazioni "protette" istituita direttamente dall'OdV al di fuori del dominio aziendale e sottratta a qualunque forma di tracciabilità o cognizione da parte dei sistemi informativi dell'impresa.

L'uno e l'altro canale di comunicazione saranno comunicati a tutti i destinatari del Modello all'esito della prima riunione di insediamento dell'organismo di vigilanza.

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

demansionamento, il mobbing e il licenziamento. Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il codice disciplinare allegato alla Parte Generale del presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, sono conservati dall'OdV in appositi archivi custoditi presso la sede, nel rispetto delle norme di legge e del presente Modello. Sarà cura dell'OdV assicurare la segregazione dell'archivio delle segnalazioni, rispetto a quello relativo alle altre tipologie di flussi informativi acquisiti dalle funzioni aziendali.

COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto per il funzionamento effettivo del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso modalità differenti di comunicazione (intranet aziendale, sito web, ecc.)

Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La Società è impegnata in una campagna di promozione e comunicazione sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto istituzionale, con riferimento alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

Per tale ragione, è garantita la divulgazione infra-aziendale del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

In particolare:

- a tutti i lavoratori dipendenti o parasubordinati, di ogni qualifica e livello, in forza presso la Società, verrà consegnata, entro 90 giorni dall'adozione del Modello, una informativa circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- la medesima informativa sarà consegnata, unitamente alla lettera d'assunzione, a tutto il personale neo assunto;
- In ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello presso il personale in organico, con qualsiasi modalità effettuato, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex art. 2104 del Codice Civile;
- agli Amministratori e ai Sindaci della Società il Modello sarà illustrato in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dello stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad organizzare, entro 90 giorni dall'adozione del Modello, un incontro con gli altri soggetti in posizione apicale e con i Responsabili di Funzione, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato, finalizzata all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso.

L'OdV dovrà inoltre organizzare, ad ogni successiva modifica del Modello, analoga riunione informativa finalizzata all'illustrazione degli aggiornamenti e modifiche, cui verranno invitati a partecipare gli stessi soggetti di cui sopra e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società.

Di ogni riunione verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

MD considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la continuità del rapporto di fiducia con i propri apicali, dipendenti e collaboratori.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la concreta attuazione delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le funzioni mappate in sede di *risk assessment* ed il personale in organico. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio, diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di reato, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare i protocolli di adeguamento adottati dalla Società per prevenire eventuali patologie e situazioni a rischio in ciascun Area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e definisce struttura e contenuti delle sessioni di formazione.

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati dalla Società in occasione di:

- modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

- cambiamenti della struttura organizzativa della Società idonei ad incidere sulla idoneità ed efficacia del Modello 231 in vigore.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà istituzionale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma [art. 6 co. 1, lett. b)], l'OdV dovrà comunicare al vertice della Società ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni interne e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza al CdA.

Tutti i Destinatari hanno l'**obbligo di osservare** il Modello.

La conoscenza del Modello è un **requisito fondamentale** per la sua efficace attuazione.

La Società predispone idonei strumenti per la diffusione e conoscenza del Modello.

La formazione dei Destinatari del Modello e la loro partecipazione alle attività di formazione rappresenta un **obbligo** imprescindibile.

MD	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	REV.	DATA
S.p.A.	AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	MOG 231	1.0	29/03/2018

ALLEGATO – SISTEMA DISCIPLINARE EX D.LGS 231/01

[FINE DOCUMENTO]