



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ex. D.lgs. 231/01)**

Parte Generale

Revisione	Approvato da	Descrizione
Rev. 00 del 02/08/2023	CdA	Prima emissione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Monterosa 2000 S.p.A.
Rev. 01 del 30/09/2024	CdA in sede di approvazione del bilancio	Revisione generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Monterosa 2000 S.p.A. a seguito di modifiche legislative e organizzative della Società
Rev. 02 del 30/09/2025	CdA in sede di approvazione del bilancio	Revisione generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Monterosa 2000 S.p.A. a seguito di modifiche legislative e organizzative della Società

Premessa

Il presente documento e gli allegati costituiscono il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello" o "MOG") adottato da Monterosa 2000 S.p.A. (di seguito anche "Monterosa 2000" o la "Società") ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n.231 (di seguito anche il "Decreto").

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. L'adozione del documento, nella sua prima versione, è avvenuta nell'anno 2014 e persegue l'obiettivo del vertice aziendale di migliorare il sistema di controlli interni in attuazione dei principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

L'analisi preliminare alla redazione del Modello ha avuto per oggetto, oltre alla storia della Società, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

È stato a quel punto possibile individuare, tra le categorie dei reati presupposto ai sensi del Decreto quelle da considerarsi rilevanti per la Società, nonché identificare le attività e i processi sensibili rispetto al rischio di commissione dei reati citati.

In seguito, una volta individuate le attività e i processi sensibili, si è proceduto alla valutazione dei rischi (risk assessment) potenziali di commissione dei reati presupposto considerati rilevanti per la Società, analizzando il sistema di controllo interno al fine di verificare la sua idoneità a intercettare comportamenti illeciti posti in essere da parte dei destinatari del Modello.

Solo al termine della descritta attività di indagine è stato possibile predisporre il Modello.

Il Modello definisce, pertanto, i protocolli specifici di prevenzione da applicare per tutte le attività e i processi a rischio reato come individuati attraverso l'attività sopra descritta.

Il Modello è tuttavia un documento vivo e dinamico che, per perseguire al meglio le proprie finalità, deve essere mantenuto costantemente aggiornato rispetto a determinati fattori (per esempio mutamenti organizzativi, modifiche legislative).

Dal punto di vista metodologico, si specifica che le attività di aggiornamento hanno ripercorso le fasi di analisi sopra descritte e hanno portato a individuare le attività e processi a rischio potenziale di commissione del reato presupposto.

L'ultima revisione del Modello, predisposta al 30 settembre 2024, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera di predisposizione e redazione del bilancio sociale 2024 in data 30 dicembre 2024.

SEZIONE I: Quadro normativo di riferimento

1. La responsabilità amministrativa degli Enti per fatti di reato nella normativa italiana fra principi ispiratori e novità di sistema

Nell'affrontare la revisione del Modello onde adeguarlo all'applicazione giurisprudenziale della normativa introdotta con il Decreto e alle modifiche legislative allo stesso apportate, Monterosa avverte quale interesse prioritario la migliore conoscenza della materia da parte dei soggetti cui il Modello stesso si rivolge, così da renderlo effettivo nella pratica aziendale quale parametro di riferimento della diligenza nell'espletamento dei compiti d'istituto.

Introdotta in seguito al crescere della coscienza che una serie di reati commessi da esponenti apicali o comunque dipendenti di persone giuridiche non comportavano coinvolgimento alcuno di queste ultime – pur avendone le stesse tratto un qualche vantaggio – il principio di responsabilità amministrativa degli Enti previsto dal Decreto ha completato nel senso sopra indicato il panorama legislativo vigente.

Estendendo infatti una responsabilità alla persona giuridica il cui esponente – sia esso di vertice, sia semplice dipendente della stessa – abbia tenuto una condotta integrante un reato che possa dirsi riferibile all'interesse e/o al vantaggio di quella, si coglie un ulteriore profilo avvertito come meritevole di autonoma sanzione.

Pur non superando il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale, né quello in forza del quale *societas delinquere non potest*, appare evidente il carattere innovativo della responsabilità in argomento, volta a sanzionare autonomamente la persona giuridica per la mancata adozione in ambito societario di criteri e prassi organizzative tali da impedire o comunque non agevolare la commissione di reati.

Come anticipato dalla stessa titolazione legislativa, nel sistema si introduce una forma di responsabilità non penale, ma di carattere amministrativo, il cui accertamento origina dalla commissione di un fatto di reato ed è condotto con le forme e le garanzie del procedimento penale dallo stesso Pubblico Ministero, titolare dell'azione penale nei confronti dell'autore del reato e di natura amministrativa per quanto riguarda la persona giuridica.

La responsabilità in argomento scaturisce laddove risultino integrati i presupposti:

- A) della commissione di un fatto di reato
- B) da parte di un soggetto riferibile a una persona giuridica e che risulti essere stato commesso
- C) nell'interesse o a vantaggio della stessa, ove ciò non sia stato impedito da una corretta organizzazione e controllo preventivamente adottati dall'Ente.

La responsabilità introdotta dal Decreto costituisce dunque responsabilità per l'inadeguata o superficiale risposta che la persona giuridica abbia dato alla possibilità di accadimento di fatti di reato, commessi da propri dipendenti anche solo nel suo indiretto interesse.

Inteso il concetto di organizzazione della persona giuridica quale momento di valutazione e conseguente adozione di procedure di gestione e controllo tali da rendere impossibile la commissione di un reato senza volontaria elusione del sistema stesso, la responsabilità in materia può dunque intendersi quale vera e propria colpa in organizzazione.

In tale ambito il Modello diviene il quadro sintetico, identificativo e preventivo di possibili criticità del sistema aziendale nel corretto perseguimento dei fini d'istituto, salvaguardando l'attività dell'Ente e dei propri dipendenti, protetti da eventuali censure dirette per inadeguatezza del sistema di preventiva organizzazione e controllo.

Potendosi infatti ritenere un coinvolgimento di un soggetto dipendente dall'Ente anche nella forma minimale di concorso o agevolazione all'altrui reato, l'esposizione al possibile accertamento di responsabilità amministrativa appare concreto e tale comunque da comportare un danno per la persona giuridica – tanto in termini di concreta operatività quanto di immagine – anche nel caso di positivo superamento di qualsivoglia censura.

Particolare attenzione è stata posta da Monterosa 2000 all'elaborazione del sistema fondato sul e dal Modello, in quanto una sua corretta adozione e concreta applicazione costituiscono per la legge elementi tali da condurre all'esonero da responsabilità.

2. Le altre forme di imputazione della responsabilità per fatto di reato alla persona giuridica

Prima di procedere oltre, occorre chiarire come la responsabilità introdotta dal Decreto non sostituisca né abroghi le altre e preesistenti forme di responsabilità incombenti sulla persona giuridica e, fra queste, la principale, costituita dalla responsabilità civile derivante da un reato, in forza della quale il danneggiato può agire tanto in sede penale – citando l'ente quale responsabile civile per il fatto dell'imputato – quanto direttamente avanti il Giudice civile.

Ulteriore e meno applicata forma di estensione della responsabilità – preesistente all'introduzione del Decreto n. 231 – è costituita dalla surroga della persona giuridica nel pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate a dipendenti per fatti connessi al loro rapporto di lavoro, regolata dall'art. 197 del Codice Penale:

“...gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna contro chi ne abbia la rappresentanza o l'amministrazione o sia con essi in rapporto di dipendenza e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolubilità del condannato, di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta si applicano al condannato le disposizioni dell'art. 136”.

Pur se la struttura della responsabilità appare ripresa dal sistema di cui al Decreto, tale norma si limita ad introdurre una surroga nell'obbligo di pagamento della sanzione irrogata all'autore del reato in capo a chi ne risulti in qualche modo responsabile.

Al contrario, la responsabilità ai sensi del Decreto introduce in capo alla persona giuridica una vera e propria forma di responsabilità per fatto proprio, sia esso commissivo (come più facilmente ipotizzabile) sia omissivo.

Non dunque di sostituzione si tratta, ma di censura ad un sistema aziendale che risulti non essersi preventivamente orientato alla valutazione e prevenzione delle possibili condotte illecite, con responsabilità autonoma che si affianca – senza sostituirla – a quella propria del soggetto autore del reato.

Mirando ad estendere l'ambito della responsabilità, coinvolgendo nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto anche gli Enti nel cui interesse i reati siano stati commessi o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Nei casi più gravi sono comminate sanzioni interdittive quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In tale limitato senso può dunque parlarsi di superamento del principio di personalità della responsabilità penale, individuando il carattere fondamentale di novità della normativa nell'aver introdotto un'estensione del concetto di responsabilità diretta anche nei confronti delle persone giuridiche che – come tali e per propria autonoma responsabilità – possono ora subire pesanti sanzioni economiche e privative del libero accesso al mercato o della necessaria operatività all'interno di questo.

3. I criteri generali di imputazione della responsabilità amministrativa ed i soggetti della disciplina

Fondato l'illecito amministrativo su una sorta di culpa in vigilando – tanto per mancato controllo per il fatto del dipendente, quanto per inadeguata organizzazione interna, che tale fatto abbia indotto, favorito o anche solo consentito – la disciplina trova un limite in relazione a quei fatti delittuosi che risultino commessi nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

Non potendosi infatti ipotizzare alcuna forma di responsabilità oggettiva, elemento fondamentale per l'applicazione della disciplina è la sussistenza per la persona giuridica di un interesse o di un vantaggio che dallo stesso possa ritenersi esserle comunque derivato, anche nel caso di reato commesso da autore ignoto (ove astrattamente riferibile all'Ente) o non imputabile o di reato estinto per causa diversa dall'amnistia, quale ad esempio il decorso del termine di prescrizione.

Schematicamente definito quale interesse l'elemento soggettivo precedente alla condotta e vantaggio quello oggettivo successivo alla stessa, il primo potrà riconoscersi nella cosciente volontà dell'autore del reato di favorire il proprio Ente, mentre il vantaggio potrebbe ritenersi integrato da qualsiasi ricaduta economica positiva – anche inconsapevole o automatica – per la persona giuridica.

La previsione legislativa del ricorrere di un interesse o vantaggio – e non di un interesse e vantaggio – comporta la possibile estensione della disciplina a tutti quei casi che, pur se privi di una volontà dell'autore di favorire l'Ente o dell'Ente stesso di giovarsene, comportino comunque per la persona giuridica un vantaggio direttamente economico o altra utilità.

Tale discussa ma possibile estensione di responsabilità anche ai casi in cui non si rinvenga alcun preventivo interesse dell'Ente alla realizzazione di una condotta illecita – i cui esiti possano però costituire un vantaggio oggettivo – orienta la redazione del Modello all'individuazione e conseguente limitazione dei margini di automatico vantaggio comunque derivante dal fatto del dipendente.

Quanto all'individuazione dei soggetti, la normativa in esame comprende:

- A) tutti gli Enti dotati di personalità giuridica e le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- B) con le importanti eccezioni costituite dallo Stato, dagli Enti pubblici territoriali e non economici e di quelli che svolgano funzioni di rilievo costituzionale.

In quanto non espressamente esclusi, rientrano quindi nella disciplina, gli Enti economici, le aziende per la gestione di servizi, le agenzie pubbliche e simili, assimilabili per alcuni versi a Monterosa 2000.

La disciplina – rivolta all'Ente nel suo complesso organizzativo variamente strutturato, dai più alti livelli di amministrazione, rappresentanza e dirigenza sino ai dipendenti con compiti esecutivi – introduce una sola distinzione, autonoma rispetto a quanto previsto nella contrattazione collettiva e nella conseguente strutturazione del rapporto di lavoro.

La disciplina della responsabilità amministrativa distingue infatti due soli profili di relazione che il soggetto autore di reato può intrattenere con l'ente, enunciando i concetti di "apicalità" e "sottoposizione ad apicalità".

Per soggetti "apicali" ai sensi dell'art. 5 del Decreto si intendono:

A) "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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso".

Per soggetti "sottoposti", invece:

B) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (n.d.r. soggetti "apicali")

Non riferendosi all'articolazione contrattuale bensì al concreto esercizio di poteri anche "di fatto" nell'ambito della specifica organizzazione aziendale, l'esame della singola posizione sarà condotto caso per caso dal Pubblico Ministero, sulla base dell'interpretazione ed applicazione pratica che della definizione di cui sopra la struttura aziendale o societaria abbia dato, anche in seno alle specifiche articolazioni locali od organizzative in cui la stessa risulti eventualmente articolata.

Pur prescindendo dalla loro rispettiva inclusione nella categoria di apicalità o (come più ricorrente) di subordinazione, deve sottolinearsi come la disciplina coinvolga l'Ente anche per il fatto del lavoratore interinale ed a progetto o con forme di collaborazione interna o distacco presso terzi.

Diversamente, restano esclusi i collaboratori esterni ed i consulenti, soggetti in proprio alla normativa, ove applicabile.

4. Fattispecie di reato

Carattere fondamentale della disciplina è la sua limitazione ad alcune fattispecie di reato, indicate nell'originario Decreto, cui risultano via via essersene aggiunte numerose altre, così estendendone l'applicazione anche oltre l'ambito cui pareva inizialmente (e forse più propriamente) destinata.

Precisando che la disciplina soggiace al divieto di analogia in materia penale – non potendosi quindi estendere oltre i casi tassativamente previsti – la successiva inclusione di specifici reati e gruppi di reati necessariamente impone il rinvio alla lettura degli articoli 24 e successivi del testo nella forma coordinata alla data di revisione del Modello.

Schematicamente richiamando gli articoli del Decreto interessati dalle successive estensioni può comunque riassumersi come – alla data di revisione del MOG – la normativa si applichi in conseguenza dei reati di:

- **art. 24** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture ivi compresa la frode in agricoltura ex art. 2 L. 898/86
- **art. 24 bis** Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- **art. 24 ter** Delitti di criminalità organizzata
- **art. 25** Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

- **art. 25 bis** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- **art. 25 bis 1** Delitti contro l'industria e il commercio
- **art. 25 ter** Reati societari
- **art. 25 quater** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- **art. 25 quater 1** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **art. 25 quinquies** Delitti contro la personalità individuale
- **art. 25 sexies** Abusi di mercato
- **art. 25 septies** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- **art. 25 octies** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- **art. 25-octies.1** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- **art. 25 novies** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- **art. 25 decies** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **art. 25 undecies** Reati Ambientali
- **art. 25 duodecies** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **art. 25 terdecies** Razzismo e xenofobia
- **art. 25 quaterdecies** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **art. 25 quinquiesdecies** Reati tributari
- **art. 25 sexsiesdecies** Contrabbando
- **art. 25 septiesdecies** Delitti contro il patrimonio culturale
- **art. 25 duodevicies** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

nonché – già per effetto della Legge 16 marzo 2006 n. 146 – ai c.d. “Reati transnazionali” costituiti dalle seguenti ipotesi:

- **art. 416 bis c.p.** Associazione di tipo mafioso

- **art. 291 quater DPR 43/73** Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- **art. 74 DPR 309/90** Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- **art. 12 D.Lgs. 286/98** Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- **art. 377 bis c.p.** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **art. 378 c.p.** Favoreggiamento personale

considerati gli stessi **anche nelle forme del delitto tentato**, ai sensi dell'art. 26 del Decreto.

L'art. 24 del Decreto è stato modificato dalla legge 9 ottobre 2023 n. 137 con l'inserimento delle fattispecie dei reati di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e di "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis c.p.).

L'art. 25 octies.1 è stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184.

Gli articoli 25 septiesdecies e art. 25 duodecies sono stati inseriti dalla Legge del 9.3.2022 n. 22 rubricata "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale".

Per effetto del d.lgs. 30.11.2021 n. 195, sono stati inoltre modificati gli artt. da 648 a 648 ter 1 del codice penale, ricompresi nell'art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio).

Alla luce del D.L. 146/2021, convertito con la Legge 215/2021, alcune norme del D.lgs. 81/2008, Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sono state modificate: art. 18 -Obblighi del datore di lavoro e del dirigente (obbligo di individuare il preposto); art. 19 -Obblighi del preposto (individuati nuovi obblighi a carico del preposto); art. 26 -Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione; art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti; art. 55 -Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente connesse all'art. 25-septies del D.lgs. 231/01.

Ai sensi della l. 23.12.2021 n. 238, sono stati altresì modificati: i) gli artt. 615-quater, 615-quinquies, 617-quater e 617-quinquies del codice penale ricompresi nell'art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati); ii) gli artt. 600-quater, 609-undecies del codice penale ricompresi nell'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale); iii) gli artt. 184 D.lgs 58/1998 e art. 185 D.Lgs 58/1998 ricompresi nell'art. 25-sexies (Abusi di mercato).

Il D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con L. 28 marzo 2022, n. 25, rubricato "*Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico*" ha modificato gli articoli del codice penale 316-bis "Malversazione di erogazioni pubbliche", 316-ter "Indebita percezione di erogazioni pubbliche", 640-bis "Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche", richiamati dall'art. 24 del Decreto.

Il D.lgs. 4 ottobre 2022, n. 156 rubricato "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha modificato, tra gli altri, l'art. 322 bis del codice penale "*Peculato concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee*

parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri”, l’art. 6 del D.lgs. 74/2000 “Tentativo” e l’art. 25-quinquiesdecies, comma I del D.lgs. 231/01.

Tenuta in considerazione la specifica attività svolta da Monterosa 2000 S.p.A., non emergono profili di rischio potenziale tali da rendere facilmente configurabile la commissione, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, dei reati presupposto qui sotto elencati:

- **art. 24 ter** Delitti di criminalità organizzata (Reato presupposto non applicabile a eccezione dell’art. 416 c.p. “Associazione per delinquere”).
- **art. 25 bis** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- **art. 25 bis 1** Delitti contro l’industria ed il commercio
- **art. 25 quater** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico
- **art. 25 quater 1** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **art. 25 quinquies** Delitti contro la personalità individuale
- **art. 25 duodecies** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **art. 25 terdecies** Razzismo e xenofobia
- **art. 25 quaterdecies** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **art. 25 sexiesdecies** Contrabbando
- **art. 25 septiesdecies** Delitti contro il patrimonio culturale
- **art. 25 duodevicies** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

L’eterogeneità delle materie coinvolte dalla disciplina evidenzia come l’originaria limitazione ai soli delitti dolosi contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 trovasse ampia giustificazione nel comportare gli stessi un’evidente quanto diretto interesse o vantaggio della persona giuridica, ponendosi ora rilevanti problemi di interpretazione e conseguente adozione di Modelli tali da risultare idonei allo scopo preventivo.

In particolare, appare non facile tanto l’individuazione dei presupposti dell’interesse o del vantaggio in materie in cui possano presentarsi solo ed esclusivamente in forme assai indirette, quanto la coesistenza fra vari e diversi titoli di responsabilità ove già risulta imposto un diligente attivarsi della persona giuridica, come per la materia antinfortunistica, oggi inclusa nella disciplina.

Proprio tale ultima estensione rende opportuno introdurre una suddivisione dei reati “sensibili” fra quelli esterni o a concorso necessario – nei quali il dipendente agisce necessariamente in concorso con terzi nell’esecuzione del reato – e quelli interni o monosoggettivi, di cui l’Ente risulti unico ed esclusivo responsabile.

Oltre alla materia dei reati societari direttamente coinvolgenti l’Ente, di particolare rilievo fra i reati interni paiono infatti quelli in materia antinfortunistica, ove alla responsabilità civile – azionabile tanto in via

autonoma quanto nell'eventuale procedimento penale – si affianca quella amministrativa, laddove possa ritenersi che la carente organizzazione abbia impedito l'adeguamento alla normativa della materia.

Pur se appare non facile ricollegare l'evento infortunistico in danno di un proprio dipendente ed il conseguente obbligo risarcitorio ad un interesse dell'Ente, ancora una volta la sufficienza del solo vantaggio potrebbe portare a ravvisare la fattispecie di reato nell'omessa spesa, per scelte di risparmio o di distrazione dei fondi destinati alla specifica materia.

5. I criteri generali di esenzione dalla responsabilità: sistema e strumenti di organizzazione e controllo e loro eventuale elusione

Come già in materia antinfortunistica e di tutela della riservatezza, anche la disciplina introdotta dal Decreto si pone nell'ottica di una sempre maggiore formalizzazione dei protocolli di condotta, così che l'accertamento della responsabilità avviene nell'ambito di un sistema documentale fortemente tipizzato dalla norma.

Richiamando la materia antinfortunistica – ove tale scelta legislativa è da tempo radicata – si rileva come all'effettiva tutela dei lavoratori sia preordinata l'adozione di piani di valutazione del rischio e di procedure di formazione ed informazione tipizzate dalla legge, così che l'adozione di un sistema valutativo e preventivo diviene preconditione di rispetto della normativa. Pur se in materia di responsabilità amministrativa la mancata adozione del Modello risulta priva di autonoma sanzione, l'istituzione degli strumenti indicati costituisce esimente da una responsabilità che, in caso contrario, rischia di essere presunta e la cui prova negativa appare di particolare difficoltà.

Lo studio e l'adozione di un adeguato sistema di copertura dalla crescente responsabilità – oltre che specifica esimente – deve però essere inteso quale procedura avvertita dall'Ente come necessità propria al corretto svolgimento dell'attività e non come ulteriore adempimento privo di concreta evidenza.

Nella materia specifica, il sistema di garanzia suggerito dal Decreto in quanto ritenuto esimente dalla responsabilità è fondamentalmente costituito:

- 1) dall'adozione ed applicazione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo tale da scongiurare la commissione di reati;
- 2) dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V." o "Organismo"), i cui compiti sono delineati all'interno del Decreto.

Tale valenza preventiva appare confermata dall'esonero di responsabilità per l'Ente laddove l'autore del reato abbia fraudolentemente eluso il Modello stesso e il sistema di garanzia dallo stesso predisposto.

Laddove il Modello sia quindi adottato e concretamente applicato, lo stesso esplica però piena valenza preventiva solo a fronte del fatto del proprio subordinato, ma non altrettanto in relazione alle condotte illecite dei soggetti apicali, rispetto ai quali occorre che sia l'Ente a fornire la prova dell'efficace attuazione del Modello o della sua fraudolenta elusione.

Prevedono infatti gli artt. 6 e 7 del Decreto che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – "un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" e che deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (i.e., Organismo di Vigilanza);
- c) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello e
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale", l'Ente è responsabile se: "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

La caratteristica dell'effettività del Modello deriva dalla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma IV del Decreto, richiede:

- 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 (i.e., aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Come espressamente previsto dalla normativa, la differenza tra posizioni "apicali" e "subordinate" fa discendere quindi un diverso esame della responsabilità dell'Ente ed una sorta di inversione dell'onere della prova.

La responsabilità dell'Ente è infatti presunta nel caso dei soggetti "apicali" – in forza dell'immedesimazione organica degli stessi con l'Ente, in quanto ne esprimono la volontà organizzativa e operativa – laddove per i "sottoposti ad apicalità" appare sufficiente l'adozione e l'efficace attuazione di un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo al Pubblico Ministero la prova di una carente attività di direzione e vigilanza.

Per la normativa in esame, l'adozione del Modello – pur se priva di carattere obbligatorio – esprime la diligenza nel perseguimento dei fini d'istituto, offrendo al contempo tutela all'Ente ed ai suoi dipendenti (in particolare a quelli "subordinati"), così che l'attività istituzionale possa ritenersi esente da possibili coinvolgimenti o strumentalizzazioni volte alla realizzazione di fatti di reato.

La complessità del sistema di tutela ha dunque imposto la creazione all'interno degli Enti soggetti alla normativa di una vera e propria funzione di conformità alle norme, diligentemente strutturata dal Modello ed efficacemente attuata sotto l'autonomo e indipendente controllo dell'Organismo di Vigilanza.

La progressiva inclusione di reati sensibili ha fatto sorgere la necessità di orientare tale funzione al continuo aggiornamento e alla costante valutazione dell'adeguatezza degli strumenti di tutela, imponendosi periodica revisione degli allegati di valutazione del rischio o del Modello stesso onde adeguarli alle mutate esigenze di prevenzione.

Condividendo le analisi della più attenta dottrina, che ascrive ormai sistematicamente il Modello nel novero degli elementi che qualificano un adeguato assetto organizzativo amministrativo e contabile, Monterosa 2000 intende l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo quale strumento di prevenzione penale, ma quale proprio strumento di organizzazione finalizzato alla prevenzione dei rischi nell'ambito della gestione aziendale, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore dell'azienda stessa, sia direttamente che attraverso il richiamo e l'integrazione al sistema strutturato ed organico, già esistente in azienda ed in evoluzione dinamica, di procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili.

SEZIONE II: Modello di governance e assetto organizzativo di Monterosa 2000

1. Monterosa 2000 S.p.A.

Monterosa 2000 S.p.A. è una società che si occupa della realizzazione di iniziative e interventi che, nell'ambito della promozione dello sviluppo economico e sociale del territorio delle valli del Monte Rosa, potenziando e sviluppando le attività e i servizi comunque collegati o utili all'espansione del settore turistico – ricettivo.

A tal fine, a titolo esemplificativo, la Società può acquisire, allestire, gestire, costruire, ampliare, attrezzare e migliorare impianti di trasporto a fune e altresì dismettere, dare in locazione o in gestione impianti, infrastrutture e immobili strettamente connessi al funzionamento ed alla fruizione degli impianti medesimi.

2. Natura societaria e governance

2.1 Sistema di governance

Monterosa 2000 S.p.A. adotta un sistema di corporate governance tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche C.d.A.) con funzioni di indirizzo strategico e di gestione e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione.

Il Presidente del C.d.A. ha la legale rappresentanza della Società di fronte a tutti i terzi e in giudizio, convoca le riunioni e le presiede, ne coordina l'attività e i lavori ed esercita le attribuzioni che gli sono eventualmente delegate dal C.d.A. entro i limiti posti dalla legge e dallo Statuto.

2.2 Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure, delle risorse, funzioni e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi fissati. Tale sistema costituisce parte integrante dell'operatività e interessa tutti i

settori e le strutture aziendali ciascuna chiamata, per quanto di propria competenza, ad assicurare un costante e continuo livello di monitoraggio dei rischi.

Il Sistema di Controllo Interno risponde quindi all'esigenza di garantire una sana e prudente gestione delle attività della Società, conciliando, nel contempo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali, il corretto e puntuale monitoraggio dei rischi e un'operatività improntata a criteri di correttezza.

SEZIONE III: Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

1. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Monterosa 2000 S.p.A.: motivazioni e finalità dell'adozione

Al fine di assicurare sempre crescenti condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, sin dall'entrata in vigore del Decreto, Monterosa 2000 ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni dettate dalla normativa.

Tale iniziativa – unitamente alla contestuale emanazione del Codice Etico – è stata assunta nella convinzione che la volontaria adozione del Modello costituisca valido strumento di sensibilizzazione e garanzia nei confronti di tutti i dipendenti della Società, dei soggetti alla stessa cointeressati (e.g. clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Monterosa 2000 intende perseguire le seguenti finalità:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ai comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutti coloro che operano per conto della Società del contenuto del Decreto, della sua rilevanza e delle sanzioni penali e amministrative che possono essere comminate alla Società e nei loro confronti, in caso di violazione degli obblighi impartiti in materia, nonché delle conseguenze disciplinari e/o contrattuali che possono derivarne nei loro confronti;
- rendere noto che Monterosa 2000 non tollera condotte che, anche se apparentemente finalizzate a favorire l'interesse della Società, sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici e comportamentali declinati nel Codice Etico ai quali Monterosa 2000 si attiene nell'esercizio dell'attività aziendale;
- assumere le iniziative necessarie per prevenire o contrastare comportamenti illeciti e contrari al proprio Modello.

Il Modello di Monterosa 2000:

- è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Società si è dotata, in relazione ai rischi connessi all'attività specifica svolta;
- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi;
- si poggia sui principi fondamentali della:

- o trasparenza dei comportamenti riferibili alle aree sensibili sia all'interno di Monterosa 2000 che nei rapporti con le controparti esterne;
- o tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità delle congruenze e coerenza delle stesse, anche attraverso un adeguato supporto documentale;
- o correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo a Monterosa 2000, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamenti, della normativa e delle procedure organizzative interne.

2. Soggetti Destinatari

I principi e le disposizioni del Modello devono essere rispettate da tutti i soggetti interni alla Società, nonché da tutti i soggetti esterni che, in forza di accordi definiti, prestino la loro collaborazione a Monterosa 2000 per la realizzazione delle sue attività. Tali soggetti sono di seguito indicati:

- Soggetti interni:

- o i componenti degli Organi Sociali;
- o la Direzione;
- o i Dipendenti.

- Soggetti esterni – nei limiti I) del rapporto in essere con la Società, nonché II) nell'ambito di quanto definito all'ultimo capoverso del precedente capitolo 5 e III) del disposto normativo di cui agli artt. 5 e 6 del D.lgs. 231/01. – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- o i Collaboratori;
- o i Fornitori.

Per i soggetti esterni, i contratti che regolano i relativi rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3. Il Modello di Monterosa 2000 S.p.A.: obiettivi, struttura e modalità di realizzazione

Recependo le indicazioni di legge, il Modello predisposto dalla Società si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto (c.d. reati-presupposto). Costituisce, inoltre, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Monterosa 2000 in particolare i dipendenti, i componenti degli Organi sociali, la Direzione, i collaboratori e i fornitori, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, Monterosa 2000 ha considerato prioritaria per l'elaborazione del documento l'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nella normativa.

Si è così provveduto a effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività, tramite

una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società così come esistenti alla data di revisione del Modello.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto così come progressivamente esteso.

Le risultanze di tale elaborazione – aggiornata alla data di revisione del Modello – sono state analiticamente illustrate nella “Mappatura delle attività a rischio”, sua parte integrante.

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è proceduto a individuare ed esaminare i regolamenti, le procedure operative e i concreti controlli in essere, con il duplice obiettivo di valutare l'idoneità dei menzionati regolamenti e delle procedure operative a prevenire – con riferimento alle attività sensibili – i reati rilevanti ai sensi del Decreto e individuare le concrete modalità di superamento di ogni eventuale carenza.

Particolare rilievo ha assunto nella revisione del Modello l'adozione da parte di Monterosa 2000 di un complesso articolato di regolamenti, procedure e ordini di servizio, tali da garantire – attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione – il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento delle attività.

Recependo tali articolati regolamentari e assicurandone il costante aggiornamento, il Modello assicura quindi l'effettività degli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto ogni ipotesi di rischio venisse eventualmente individuata, regolando in particolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Ulteriore allegato del Modello è il Codice Etico, la cui articolazione deve pienamente confermarsi in sede di revisione del Modello, quale espressione di linee di orientamento generale.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Monterosa 2000 S.p.A. istituisce quindi un sistema ispirato ai principi di cui al Decreto, allo Statuto della Società ed alle ulteriori e diverse norme rilevanti nel perseguimento dei fini tutti d'istituto, costituito da:

- Codice Etico
- Parte Generale
- Parte Speciale
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto, l'adozione del Modello e di ogni singolo Documento dello stesso facente parte, così come ogni successiva ed eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento – anche parziale e/o ai singoli documenti di cui sopra – sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente di Monterosa 2000.

3.1 Modalità di individuazione delle fattispecie di illecito di cui all'art. 416 c.p. – Associazione per delinquere

Le fattispecie delittuose di cui all'art. 416 c.p. – “Associazione per delinquere” rappresentano casistiche di illecito caratterizzate da specifiche peculiarità di cui è necessario tenere conto in sede di risk assessment. In particolare, si rileva che in sede di individuazione delle fattispecie di illecito ai sensi del Decreto potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività aziendali, è necessario considerare i rischi derivanti da reati realizzati mediante lo “strumento associativo”.

In particolare, i rischi derivanti dal reato di “Associazione per delinquere” sono considerati in relazione ad Attività rilevanti che potrebbero dare adito alla potenziale commissione di condotte “delittuose” rientranti tra i reati presupposto ai sensi del Decreto (e.g. corruzione, riciclaggio).

In tal senso, gli illeciti di cui all’art. 416 c.p. rappresentano il “veicolo” mediante il quale i soggetti apicali e sottoposti di Monterosa 2000 potrebbero commettere dolosamente “delitti” mediante un processo collusivo con altri soggetti interni e/o esterni alla Società (e.g. mediante l’associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso finalizzato alla realizzazione degli stessi).

3.2 Codice Etico

Il Codice Etico, costituisce presupposto necessario per l’adozione ed efficace attuazione del Modello, definisce l’insieme dei valori e dei principi che Monterosa 2000 riconosce, accetta e condivide, nonché le responsabilità che la medesima assume, sia verso l’interno sia verso l’esterno. Il Codice Etico contiene i principi etici e comportamentali cui, tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, operano o interagiscono con Monterosa 2000 devono attenersi, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. I principi contenuti nel Codice Etico integrano le regole che Monterosa 2000 - e i soggetti in essa o con essa operanti - è tenuta a osservare, in virtù delle normative vigenti, ivi comprese quelle di derivazione regionale, dei contratti di lavoro, della regolamentazione interna, nonché delle vigenti previsioni in materia di anticorruzione.

3.3 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

In conformità con quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (di seguito anche la “Legge 190/2012”), la Società ha adottato un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT o Piano), che viene aggiornato annualmente. Tale Piano, come di volta in volta aggiornato dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012, costituisce parte integrante del Modello e rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna organizzazione e ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Il PTPCT amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, i presidi di controllo definiti nel presente Modello ai sensi del Decreto, in particolare coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi rilevanti ai sensi della Legge n. 190/2012, sebbene non rilevanti ai fini del Decreto.

4. Organismo di Vigilanza

Il Decreto disciplina la responsabilità della società per reati commessi nel suo interesse dai soggetti apicali o dipendenti. La stessa norma prevede un esonero da tale responsabilità nell’ipotesi in cui la società abbia, tra l’altro, adottato modelli di organizzazione e di gestione di prevenzione dei reati ed abbia affidato il compito di vigilare e aggiornare tale modello a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia, indipendenza e professionalità.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell’Organismo di Vigilanza di Monterosa 2000, nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l’O.d.V. stesso.

4.1 Istituzione dell’Organismo di Vigilanza: composizione, nomina e durata

L’art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto identifica in un “organismo interno all’ente”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l’organo al 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.

Ai sensi della normativa l'Organismo ha infatti il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società nomina l'Organismo di Vigilanza che può essere monocratico o collegiale, con componenti interni e/o esterni.

Valutate le caratteristiche dimensionali, l'elevato grado di complessità operativa e organizzativa nonché le regole di governance della Società, Monterosa 2000 ha ritenuto di individuare nella struttura collegiale dell'Organismo di Vigilanza la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti.

I componenti dell'OdV devono essere individuati tra soggetti con consolidata esperienza in attività di controllo, ispettiva, conoscenza dei profili penalistici e della materia 231, nonché in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza richiesti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, come nel seguito descritti.

L'incarico all'Organismo di Vigilanza, quando formalmente accettato dai soggetti nominati, è comunicato a tutte le unità organizzative della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per l'intera durata del mandato del Consiglio che l'ha nominato e comunque sino a nomina del nuovo OdV.

Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, anche nei casi di sospensione, il Consiglio di Amministrazione nomina un componente supplente. Il supplente resta in carica sino al termine della sospensione o alla definizione dell'eventuale decadenza e comunque per il massimo termine di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

Detta funzione può anche essere attribuita al Collegio Sindacale, con apposita decisione dell'organo amministrativo, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del Decreto.

4.2 Requisiti autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione

Ai sensi del Decreto, con la finalità di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della Società e, in particolare, dell'organo dirigente. Al fine di assicurare tali requisiti, i membri dell'OdV sono privi di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e di valutazione; inoltre, l'OdV opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance societaria, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione per le materie oggetto del Modello e del Decreto. L'OdV e ciascun suo componente non possono essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti. All'OdV e alle Unità organizzative delle quali eventualmente esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidati.

Il requisito della professionalità si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario. È necessario altresì che i componenti dell'OdV dispongano di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'OdV può avvalersi, con riferimento alla propria attività di vigilanza, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, curarne l'aggiornamento, a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inappropriata del Modello, nonché rappresentare il principale referente per i Dipendenti nelle materie di cui al Decreto.

4.3 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza - Ipotesi di sospensione

4.3.1 Cause di ineleggibilità

Costituiscono cause di ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- 1) la condanna (ivi espressamente compresa l'applicazione di pena concordata), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati implicanti possibile responsabilità amministrativa dell'Ente;
- 2) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione (anche temporanea) dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 3) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - a) pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari;
 - b) reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella Legge Fallimentare;
 - c) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - d) reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- 4) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- 5) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese successivamente sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

4.3.2 Cause di decadenza

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;

- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del sopravvenire di una ipotesi di sospensione o di una condizione (anche se temporanea) di conflitto di interessi come oltre specificato o la mendace dichiarazione di non trovarsi in tale condizione all'atto dell'assunzione dell'incarico;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti.

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'Organismo, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- intrattenere relazioni economiche con la Società, con le sue controllate e/o partecipate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllino la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulle sue controllate e/o partecipate;
- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o delle sue controllate e/o partecipate o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società e le sue controllate e/o partecipate tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

A tal fine – all'atto dell'assunzione dell'incarico – dovrà essere specificamente dichiarata in via di autocertificazione la non ricorrenza di alcuna delle ipotesi di cui sopra, il sopravvenire delle quali (anche se in via potenziale e/o temporanea) durante l'esercizio delle funzioni dovrà essere immediatamente comunicato al Consiglio di Amministrazione per ogni sua determinazione al riguardo.

4.3.3 Ipotesi di sospensione - Subentro e supplenza

Costituiscono infine ipotesi di sospensione dall'esercizio delle funzioni di membro dell'Organismo di Vigilanza:

1. la comunicazione dell'iscrizione al registro indagati nell'ambito di procedimento penale per uno dei reati di cui sopra ai punti 1 e 3 lett. a, b e c;
2. l'esecuzione di misura cautelare;
3. il sopravvenire di una condizione di interesse diretto e/o conflitto di interessi come sopra specificate, debitamente comunicata dal membro dell'Organismo e ritenuta dal Consiglio di Amministrazione tale da costituire ostacolo al migliore esercizio della funzione.

Le determinazioni sulla decadenza e sospensione sono deliberate senza indugio dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta, preventivamente comunicate al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci.

Con la delibera che dichiara la decadenza di un membro dell'Organismo è designato un nuovo componente dell'Organismo, che resta in carica per l'intera durata del mandato dell'Organismo stesso.

Con la delibera di sospensione di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione indica la durata della stessa nonché – nel caso di cui sopra al punto 3 – le specifiche ragioni di opportunità che la motivano,

designando al contempo un membro supplente, che resta in carica sino al termine della sospensione o alla definizione dell'eventuale decadenza e comunque per il massimo termine di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo adotta un Regolamento dell'attività, corredato da norme specifiche che ne garantiscono il miglior funzionamento, che viene portato a conoscenza del Consiglio.

4.4 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso agisce in base alle sole finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società – compreso il Consiglio di Amministrazione e i relativi componenti – nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti, in quanto tenuti all'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo sono affidate le seguenti attività.

4.4.1 Formazione ed informazione

- a) diffusione e verifica nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) verificare l'attuazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento.

4.4.2 Verifica di adeguatezza

- a) predisposizione di un piano annuale delle verifiche dell'adeguatezza e del funzionamento del Modello;
- b) verifica – anche attraverso controlli periodici o non preventivamente comunicati – delle aree ed operazioni a rischio individuate nel Modello e dell'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- c) richiesta, raccolta ed elaborazione di ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, mediante l'istituzione di specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e la determinazione delle modalità e periodicità della trasmissione;
- d) valutazione periodica dell'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni e ai principi regolatori del Decreto e dell'adeguatezza dei flussi informativi ed eventuale proposta delle necessarie misure correttive e/o di aggiornamento;
- e) trasmissione tempestiva al Consiglio d'Amministrazione di ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo e del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto alla verifica e aggiornamento del Modello di cui al punto d, l'Organismo in particolare:

- 1) monitora l'evoluzione della normativa di riferimento e conseguentemente predispone misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- 2) vigila sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verifica che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità individuate dalla legge;
- 3) valuta, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso, proponendole all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- 4) verifica l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- 5) vigila sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello, anche tramite controlli incrociati di verifica dell'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

4.4.3 Verifica di osservanza

- a) verifica e controllo della regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività ed operazioni individuate nel Modello;
- b) svolgimento delle indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- c) segnalazione delle violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare e verifica che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo ha libero accesso a ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie attività – e in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto – l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'Organismo, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere – nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo ovvero di aggiornamento del Modello – del supporto di altre funzioni interne e di consulenti esterni di comprovata professionalità.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi ad evento

Ai fini del corretto esercizio dei propri poteri, all'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmessa ogni informativa concernente:

1) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale (anche se iscritto nei confronti di ignoti o di persona da identificare o quale "atto non costituente notizia di reato"), relativo a fatti di interesse per la Società;

2) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;

3) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

4) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

All'Organismo di Vigilanza deve infine essere comunicato – obbligatoriamente e tempestivamente – il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4.6.2 Flussi informativi periodici

Oltre agli obblighi generali di segnalazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di esercitare le proprie responsabilità di controllo e vigilare sull'efficace attuazione del Modello, sono previste attività di reporting periodiche verso l'OdV, definite in apposita Matrice di volta in volta approvata dall'Organismo di Vigilanza e portata all'attenzione del CdA per la sua presa d'atto.

4.6.3 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi (c.d. whistleblowing)

Con il D.lgs. n. 24/2023 di "Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" il legislatore ha ridisegnato la disciplina in materia di Whistleblowing previgente che era differenziata in base alla natura pubblica o privata dell'ente nell'ambito del quale venivano svolte le segnalazioni, nonché, per gli enti privati, all'adozione del Modello.

La normativa richiamata ha modificato la disposizione di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalato e del soggetto segnalato nonché un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6. In adempimento e nel rispetto di quanto sopra, Monterosa 2000 ha adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti, affidando al RPCT la gestione del canale di segnalazione interna, in ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023, al fine di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il RPCT informa tempestivamente l'O.d.V. in merito ad ogni segnalazione ricevuta che identifichi:

- la commissione o tentata commissione di illeciti richiamati dal D.lgs. 231/2001 (commessi nell'interesse o a vantaggio della Società);
- la violazione delle disposizioni del Modello;
- la violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento.

L'inoltro della segnalazione da parte del RPCT all'O.d.V avviene nel rigoroso rispetto della riservatezza e dell'anonimizzazione dei dati personali eventualmente inclusi nella segnalazione, con la rimozione di ogni riferimento che possa condurre, anche in modo indiretto, all'identità del segnalante e di altri soggetti i cui dati vanno tutelati.

Le segnalazioni, anche anonime, devono essere circostanziate e fondate su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ed il segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza attraverso canali non adeguati a garantire la riservatezza, come le e-mail di posta elettronica ordinaria e/o la PEC, sono tempestivamente – e comunque entro 7 (sette) giorni dalla ricezione – inoltrate al RPCT anche ai fini dell'attuazione di un'efficiente collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e il RPCT per il rispetto degli adempimenti e delle tempistiche applicabili in caso di ricezione delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 24/2023.

Fatta salva la necessaria condivisione con il RPCT e ferma restando ogni necessità di approfondimento istruttorio, l'Organismo di Vigilanza garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il più stretto riserbo sulle segnalazioni ricevute.

Se la segnalazione viene ritenuta manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza, con motivazione scritta, indica all'RPCT di disporre l'archiviazione. Se la segnalazione viene ritenuta non manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza procede, nell'ambito delle proprie competenze e dei propri poteri, all'approfondimento dei suoi contenuti. All'esito dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza se ritiene ragionevolmente accertata la violazione segnalata o se la stessa appare meritevole di ulteriore approfondimento, effettua apposito report per l'RPCT e per l'organo amministrativo per ogni conseguente determinazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali vengono archiviate e custodite a cura dell'RPCT, avendo cura di mantenere riservati e secretati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Data Protection (Reg. UE 2016/679 e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.).

4.6.4 Canali per la gestione dei flussi informativi e segnalazioni

Tutte le informazioni devono essere fornite, in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza:

- via mail all'indirizzo di posta elettronica: odv@monterosa2000.it;
- per posta ordinaria all'indirizzo: Frazione Bonda, 19 – 13021 Alagna Valsesia (VC), alla C.A. dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda le segnalazioni whistleblowing di cui al **precedente** paragrafo, i canali di segnalazione sono i seguenti:

- canali di segnalazione interni all'ente attraverso la piattaforma https://www.monterosa2000.it/WP_web/ accessibile dal sito internet della Società;
- canale esterno gestito da ANAC;

- divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

4.7 Coordinamento con il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

Pur riconoscendo le diverse funzioni attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) e all'Organismo di Vigilanza dalle rispettive normative di riferimento, nonché le diverse finalità perseguite dalle medesime, nondimeno considerando la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi dei due dettati normativi, le funzioni svolte dall'RPCT sono improntate al costante coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

4.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi – competenti a convocare l'assemblea dei soci – costituisce infatti la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli Amministratori, affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'Organismo redige una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che – con cadenza almeno annuale – viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo illustra tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'Organismo medesimo, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e sottopone all'attenzione del Consiglio il Piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

5. Diffusione del Modello

5.1 Formazione e comunicazione interna

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello – ivi inclusi collaboratori esterni – sono pertanto tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

I principi e le regole contenute nel Modello – come ogni eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento – sono portati a conoscenza di tutto il personale con apposite iniziative di formazione e comunicazione, differenziate in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio e/o rivestano cariche di rappresentanza della Società, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture e risorse.

Le attività formative – rivolte a dipendenti, collaboratori, management e vertice aziendale, a partecipazione obbligatoria e formalizzata attraverso firma di presenza dei partecipanti – sono gestite dall'Area Risorse Umane e Organizzazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza e d'intesa con lo stesso.

In adempimento dei fini di cui sopra, l'Area Risorse Umane e Organizzazione svolge:

- attività di informazione: l'adozione del presente documento – così come di ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento parziale o totale – sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione e/o della modifica stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e

controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001” e il Codice Etico, così da assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione. Copia formale del Modello viene tenuta a cura della Segreteria dell’OdV e altresì conservata e resa disponibile nella intranet aziendale accessibile ai dipendenti;

- attività di formazione: tale attività è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (intranet aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.), sia ad incontri e seminari periodici di formazione e aggiornamento, realizzati nei modi sopra detti e nell’ottica della maggiore personalizzazione dei percorsi formativi.

Nell’ambito delle proprie attribuzioni, l’Organismo di Vigilanza potrà inoltre prevedere specifici controlli – anche a campione o attraverso test di valutazione e autovalutazione – volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l’effettiva efficacia della formazione erogata.

5.2 Informativa a collaboratori esterni e partners

Monterosa 2000 promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello.

Nei rapporti contrattuali con Monterosa 2000 S.p.A. – anche eventualmente già attivati ed in essere prima dell’adozione del presente Modello – verranno inserite idonee clausole di richiamo e impegno all’osservanza del sistema istituito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

6. Linee guida del sistema sanzionatorio

6.1 Aspetti generali: autonomia e coordinamento del sistema sanzionatorio

Al fine di garantire efficace attuazione al Modello, fondamentale rilievo assume l’introduzione nell’ambito dello stesso di un adeguato e specifico sistema sanzionatorio (anche di rilievo disciplinare), volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e procedure contenute e/o richiamate nel MOG e tale da svolgere nel contempo un’opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema è dunque rivolto tanto ai lavoratori dipendenti, quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto o nell’ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale e/o negoziale (e.g., risoluzione del contratto, cancellazione dall’elenco fornitori) nell’altro.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, il sistema sanzionatorio a carattere disciplinare integra i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

L’adozione di misure disciplinari quale sanzione a una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell’Autorità Giudiziaria, rimanendo su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo.

Alla luce dei consolidati orientamenti interpretativi di carattere giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l’idoneità a incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all’azienda, possono e debbono trovare valutazione autonoma rispetto all’eventuale rilevanza penale della condotta.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione di adeguatezza ed efficacia da parte dell’Organismo di Vigilanza e della Direzione, rimanendo quest’ultima responsabile della concreta

divulgazione del Codice Disciplinare nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute, attraverso idonei mezzi di pubblicità.

In considerazione di quanto sopra, il sistema sanzionatorio – applicabile ai soggetti che collaborano con Società a titolo di lavoratori dipendenti, siano essi dirigenti e non dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società – si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

6.2 Sistema sanzionatorio: principio di gradualità e personalizzazione

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare da irrogare nei confronti del dipendente che abbia tenuto una condotta non conforme alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal codice Etico, sono individuate ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare tempo per tempo vigente.

Se fra la data di commissione della condotta e quella di irrogazione della sanzione vi è differenza nel trattamento sanzionatorio, il dipendente ha diritto al trattamento che risulti in concreto fra gli stessi più favorevole.

Il sistema sanzionatorio si informa al principio di gradualità e personalizzazione della sanzione, tenendo conto della gravità e/o recidività della mancanza e/o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'eventuale intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore e l'eventuale esistenza di altri simili precedenti disciplinari; - le mansioni assegnate al lavoratore nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale concorso, cooperazione, induzione e/o determinazione alla condotta di altri dipendenti nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che abbiano eventualmente contornato la violazione o in cui la stessa sia maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società dalla condotta o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità delle infrazioni, con effetto aggravante dell'eventuale recidiva – tanto specifica quanto generica – sul peso crescente dei provvedimenti disciplinari, sino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

A tal fine si considerano rilevanti i provvedimenti comminati al lavoratore nei due anni precedenti la condotta per cui è procedimento.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari ed applicazione delle sanzioni – vengono esercitati dal Direttore, che provvede a norma di legge e di contratto.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti e anche in posizione di apicalità)

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Costituiscono sanzioni per l'inosservanza da parte del personale dipendente non dirigente del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

A) Rimprovero Verbale

Applicabile nel caso di condotta esclusivamente colposa – non reiterata né posta in essere da soggetto recidivo e non suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello quale la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato).

B) Rimprovero scritto

Applicabile alle ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze – anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo – sempre che le stesse non siano tali da minare l'efficacia del Modello:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il Dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure)
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

C) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Applicabile in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze, anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello

(A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione e illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese);

- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi (A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
 - omissione colposa nell’assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico);
 - ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Applicabile per notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti l’attività produttiva, l’organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell’assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti).

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Applicabile in relazione ad ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l’azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e – in ogni caso – quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso. (A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la frodolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse).

6.4 Sanzioni per i dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente al Direttore Generale – di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

In applicazione dei principi tutti di cui sopra, nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

6.5 Misure per gli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

6.6 Misure per i Sindaci

Alla notizia di rilevante violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

6.7 Misure per i collaboratori esterni destinatari del Modello

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti o altri Terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, Consulente o Terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

6.8 Whistleblowing – sanzioni disciplinari

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare, la Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 è nullo.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.lgs. n. 24/2023, il sistema sanzionatorio adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica procedura interna in materia di whistleblowing, che regola i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società prevede sanzioni nei confronti dei soggetti che si rendano responsabili di violazioni delle misure di tutela del segnalante. Parimenti sono previste sanzioni in capo ai soggetti che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

SEZIONE IV: Aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

1. Adozione del Modello

Monterosa 2000 S.p.A. ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art.6 del d.lgs. n. 231/2001, adottando il presente documento – che contiene i principi di riferimento per la costruzione del Modello – con delibera del Consiglio di Amministrazione.

2. Aggiornamento e adeguamento

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero sia per la capacità di seguire e allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connesso alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di ulteriori Parti Speciali relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione completa di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di governance societaria.

Spetta pertanto allo stesso organo, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello. Il Modello viene verificato e riapprovato annualmente dal CdA, in sede di approvazione del bilancio.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dal Decreto – il compito di vigilanza sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del Modello, cui adempie proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo Organismo riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché obbligatoriamente in conseguenza dell'accertamento di violazioni.