

MIDI europe

S.r.l

Modello di organizzazione, gestione e controllo
Ex D.Lgs 231/2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 10/05/2013

Rev.	Note sulla revisione		Redazione	Approvaz.
0	Edizione 1		04/04/12	10/05/13
1				
2				
3				
4				

Questo Documento è di proprietà di *MIDI EUROPE Srl* e non può essere riprodotto, utilizzato e divulgato senza autorizzazione da parte dell'Amministratore Delegato o dal CDA

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 2di 32
--------------------	--	--

INDICE

PARTE GENERALE

1. **PREMESSA E RIFERIMENTI**
2. **Il D.Lgs 231/2001 E LE PRESCRIZIONI**
 - *I reati previsti dal Decreto*
 - *Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente*
 - *Fonti di riferimento e codici di comportamento*
3. **Il MODELLO MIDI EUROPE Srl**
 - *Funzione del Modello MIDIEUROPE*
 - *Elementi del Modello*
 - *Destinatari del Modello*
4. **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
5. **IL SISTEMA SANZIONATORIO**
6. **LA DIFFUSIONE E LA CONOSCENZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO**
7. **ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE**

PARTI SPECIALI

Parte speciale A

Reati nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte speciale B

Reati Societari

Parte speciale C

Reati contro l'industria ed il commercio

Parte speciale D

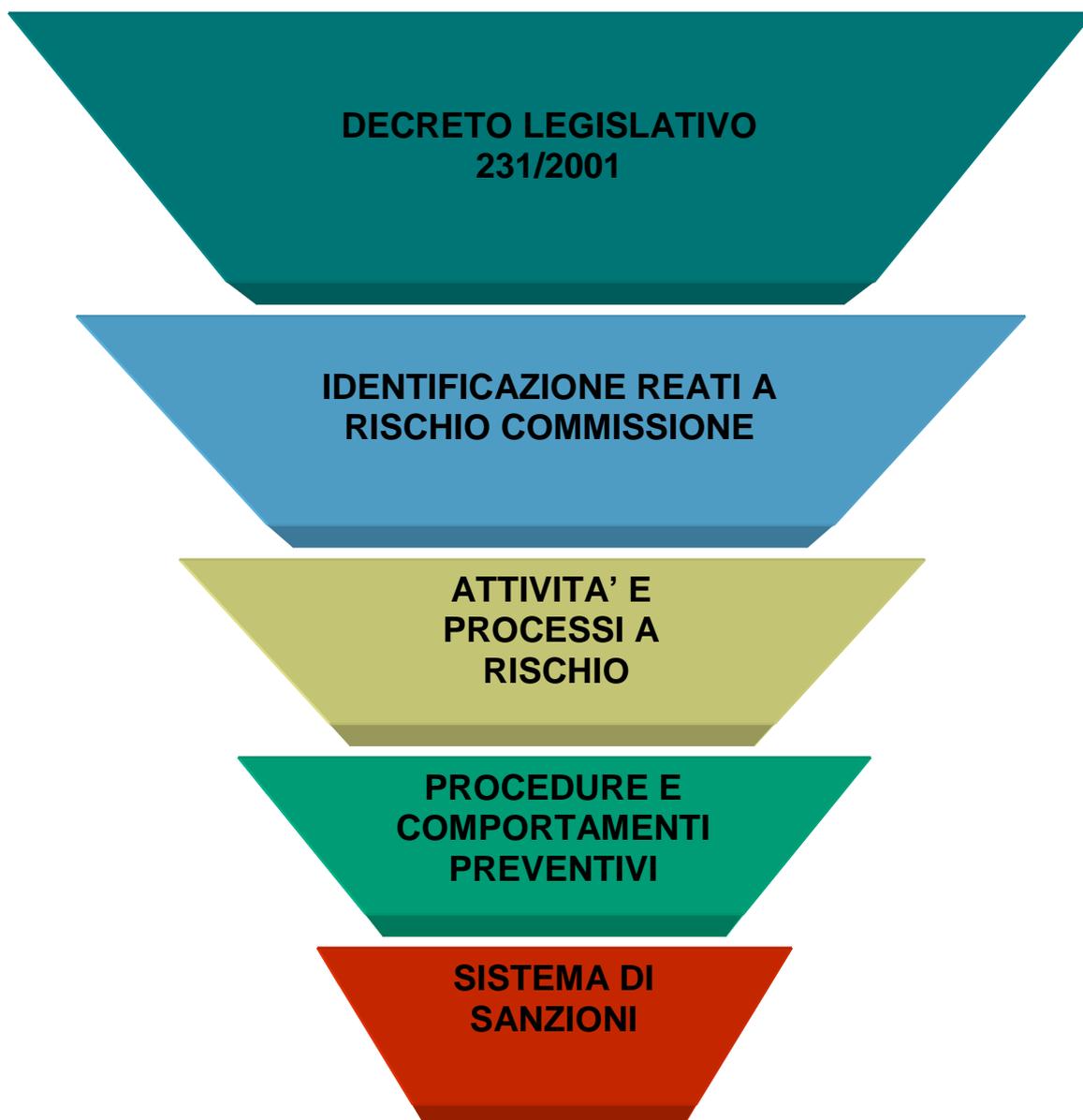
Reati ambientali

Parte speciale E

Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

SCHEMA MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE

ECONTROLLO **MIDI europe**



MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 4di 32
--------------------	--	--

1. PREMESSA E RIFERIMENTI

La legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società. In attuazione della legge delega, è stato emanato il **D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001**, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**.

D.Lgs.231/2001 o Decreto: Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni;

Reati: la fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista D. Lgs. 231/2001 anche a seguito di successive modificazioni ed integrazioni;

Società: **MIDI EUROPEsrl;**

Società Madre / Società Controllante: la società che direttamente o indirettamente controlla MIDI EUROPEsrl;

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con MIDI EUROPEsrl;

Organismo di Vigilanza: l'organismo previsto dal presente Modello;

Attività – processi a rischio: le attività di MIDI EUROPEsrl nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di Reati;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente attualmente in vigore ed applicati da MIDI EUROPEsrl;

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 5di 32
--------------------	--	--

Delega Interna: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, riflessi nel sistema di comunicazioni organizzative;

Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui MIDI EUROPE attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi e che viene iscritto nel Registro Imprese presso la Camera di Commercio;

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di MIDI EUROPE Srl;

ABBREVIAZIONI

c.p. : Codice penale

c.c. : Codice civile

T.u.f. : Testo unico Finanziario (D.Lsg. nr. 58 del febbraio 1998 – Legge Draghi)

OdV : Organismo di Vigilanza

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 6di 32
--------------------	--	--

2. *ILD.Lgs 231/2001 E LE PRESCRIZIONI*

Esaminando nel dettaglio il contenuto del Decreto Legislativo 231/2001, l'articolo 5, 1° comma, sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) Da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (*Soggetti Apicali*), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio, dipendenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “amministrativa” della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

2.1 I reati previsti

I reati a cui si applica la disciplina in esame, sono:

a) **artt. 24 e 25) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

- ❖ *Malversazione a danno dello Stato* (art. 316-bis c.p.);
- ❖ *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato* (art. 316-ter c.p.);
- ❖ *Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare* (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.);
- ❖ *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640-bis c.p.);
- ❖ *Frode informatica* (art. 640-ter c.p.);
- ❖ *Corruzione per un atto d'ufficio* (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.);
- ❖ *Istigazione alla corruzione* (art. 322, c.p.);
- ❖ *Concussione* (art. 317 c.p.);

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 7di 32
--------------------	--	--

- ❖ *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis - art. 321 c.p.);*
- ❖ *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter , 2° comma, c.p.; art. 321 c.p.);*
- ❖ *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- ❖ *Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).*

b) art. 24-ter) Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29]

- ❖ *Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);*
- ❖ *Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.)*
- ❖ *Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);*
- ❖ *Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);*
- ❖ *Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);*
- ❖ *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);*
- ❖ *Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.). (*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.*

c) 25-bis) Reati di falso nummario

- ❖ *Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);*
- ❖ *Alterazione di monete (art. 454 c.p.);*
- ❖ *Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);*
- ❖ *Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);*
- ❖ *Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);*

- ❖ *Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);*
- ❖ *Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);*
- ❖ *Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);*
- ❖ *Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);*
- ❖ *Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).*

d) artt. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

- ❖ *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);*
- ❖ *Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);*
- ❖ *Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)*
- ❖ *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);*
- ❖ *Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);*
- ❖ *Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);*
- ❖ *Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);*
- ❖ *Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).*

e) art. 25-ter) Reati societari

- ❖ *False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);*
- ❖ *False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);*
- ❖ *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);*
- ❖ *Impedito controllo (art. 2625 c.c.);*
- ❖ *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);*
- ❖ *Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);*
- ❖ *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)*
- ❖ *Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);*
- ❖ *Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)*
- ❖ *Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);*
- ❖ *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*
- ❖ *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);*
- ❖ *Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);*
- ❖ *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);*

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 9 di 32
--------------------	--	---

- f) **art 25-quater) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**
- g) **art 25-quater 1) Infibulazione**
- ❖ *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)*
- h) **art 25-quinquies) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001)**
- ❖ *Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);*
 - ❖ *Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);*
 - ❖ *Pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);*
 - ❖ *Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.)*
 - ❖ *Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);*
 - ❖ *Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);*
 - ❖ *Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)*
- i) **art. 25- sexies) Reati di Market Abuse (art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001)**
- ❖ *Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 t.u.f.);*
 - ❖ *Manipolazione di mercato (art. 185 t.u.f.);*
- j) **art 25- septies) Omicidio colposo (art. 589 cp) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
- k) **art 25 - octies) Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
- ❖ *Ricettazione (art. 648 c.p.)*
 - ❖ *Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)*
 - ❖ *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)*

l) art 25 – novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- ❖ *Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);*
- ❖ *Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);*
- ❖ *Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);*
- ❖ *Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);*
- ❖ *Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941)*
- ❖ *Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);*
- ❖ *Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).*

m) art 25 – decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- ❖ *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).*

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 11 di 32
--------------------	--	--

n) Legge n.146 / 2006 : Criminalità organizzata transnazionale

- ❖ *Associazione a delinquere (art. 416 c.p.)*
- ❖ *Associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.)*
- ❖ *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973)*
- ❖ *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990)*
- ❖ *Reato concernenti il traffico di migranti (art. 12 D.Lgs 286/1998)*
- ❖ *Riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita (art. 648, 648 bis e 648 ter c.p.)*
- ❖ *Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);*
- ❖ *Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)*

o) Art. 24 - bis) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Legge 48/2008)

- ❖ *Falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.)*
- ❖ *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)*
- ❖ *Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 ter c.p.)*
- ❖ *Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)*
- ❖ *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)*
- ❖ *Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)*
- ❖ *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)*
- ❖ *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)*
- ❖ *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)*
- ❖ *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)*
- ❖ *Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)*

p) Art 25 - undiciesreati ambientali di cui al D.Lgs 121 del 7 luglio 2011 "Attuazione della direttiva 2008/99 sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 12di 32
--------------------	--	---

- ❖ *Uccisione, distruzione, cattura prelievo e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art 727 bis c.p)*
- ❖ *Danneggiamento di habitat (art 733 bis c.p);*
- ❖ *Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/2006 art 256);*
- ❖ *Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs 152/2006 art 260 bis);;*
- ❖ *Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari rifiuti (D.Lgs 152/2006 art 258);*
- ❖ *Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/2006 art 259);*
- ❖ *Valutazione impatto ambientale: Rispetto delle condizioni dell'autorizzazione integrata ambientale (D.Lgs 152/2006 art 29 quattordices);*
- ❖ *Inquinamento acque (Lg 152/2006 art 137);*
- ❖ *Bonifica dei siti (D.Lgs 152/2006 art 257);*
- ❖ *Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/2006 art 260);*
- ❖ *Emissioni in atmosfera (D.Lgs 152/2006 art. 279);*
- ❖ *Import/export, commercio, trasporto animali e vegetali in estinzione; (Lg. 150/92 artt 1,3 bis)*
- ❖ *Produzione consumo, import-export, detenzione commercializzazione sostanze lesive ozono (Lg. 549/93 art. 3);*
- ❖ *Inquinamento colposo o doloso delle acque - Inquinamento doloso (D.lsg 202/07 artt 8;9)*

L'allegata Matrice di Analisi dei Rischi evidenzia il grado di rischiosità, nella commissione delle differenti tipologie di reati, da parte di MIDI EUROPEsrl.

E' evidente che l'istituto della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche ha un più ampio respiro generale e si presta, in astratto, ad essere applicato a qualsiasi fattispecie di reato.

Una fattispecie di questo allargamento per la sua possibile inerenza alle attività di MIDI EUROPE, qualora partecipi ad appalti, è dato dal D.Lgs 12 Aprile 2006 n° 163 "Codice degli appalti".

Questo Decreto ha introdotto una novità in materia di responsabilità degli Enti, in particolare nell'art. 38 in cui sono definiti i requisiti di ordine generale che i concorrenti devono possedere per la partecipazione agli appalti pubblici. Più in generale, per l'esecuzione di lavori, servizi e forniture, tale normativa esplicita anche l'inidoneità dei soggetti per i quali vi sia stata condanna alla sanzione interdittiva di cui all'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 13di 32
--------------------	--	---

2.2 Presupposti di esclusione della Responsabilità dell'Ente.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per la società, l'aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte di Soggetti Apicali.

Pertanto **MIDI EUROPE** non risponde dei reati commessi, dai Soggetti Apicali o dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali, se prova che:

- a) ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- b) Il suo Modello Organizzativo preveda un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- c) abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di Vigilanza con compiti, requisiti e poteri come meglio dettagliato in seguito;
- d) l'OdV non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza
- e) l'autore del reato abbia agito eludendo **fraudolentemente** le disposizioni del Modello.

2.3 Fonti di riferimento e codici di comportamento

Il Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Il presente Modello è pertanto ispirato alle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*", elaborate da Confindustria.

Il Codice Etico, fornito in allegato, è considerato parte integrante del Modello. Esso, pur avendo finalità e portata differenti, rappresenta uno strumento che promuove, all'interno ed all'esterno della Società, comportamenti ispirati ai valori guida e contiene le norme di comportamento che tutti i collaboratori di **MIDI EUROPE**, ad ogni livello, sono tenuti ad osservare e a fare osservare nei confronti e a beneficio di tutti i portatori di interesse, anche con riferimento sia ai reati dolosi che al reato di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo);

Pertanto il codice etico in quanto insieme delle regole di comportamento da rispettare concorre a costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231 del 2001.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 14di 32
--------------------	--	---

3. IL MODELLO

3.1 Funzione del Modello MIDI EUROPE Srl

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché prevedere un efficace sistema di controllo preventivo, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

La Società con il presente Modello si propone il raggiungimento delle seguenti finalità:

- a) adeguata informazione dei dipendenti, e di coloro che agiscono su mandato societario o sono legati alla Società, relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati ed alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare, ad essi o alla Società, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne di MIDI EUROPE;
- b) diffusione e affermazione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società, di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- c) diffusione di una cultura della prevenzione del rischio e del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- d) previsione di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico ed in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività svolta da Azienda;
- d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 15di 32
--------------------	--	---

- e) individuare e descrivere le attività svolte da MIDI EUROPE, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- f) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

3.2 Elementi del Modello

MIDI EUROPE ha intrapreso l'analisi del contesto aziendale atto ad evidenziare l'area o il settore e con quali modalità si possano verificare i reati di cui al D. Lgs. 231/01 ispirandosi all'approccio metodologico di Confindustria di seguito brevemente introdotto nelle sue principali fasi metodologiche:

- a) mettere in atto un **processo di valutazione dei rischi** composto delle seguenti due fasi:
 1. **Identificazione dei rischi:** *che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/ settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D. Lgs. 231/01. Seguendo i dettami metodologici del "Control and Riskassessment", i rischi, una volta individuati, sono stati classificati in ordine al grado di accadimento ed alla gravità.*
 2. **Progettazione e sviluppo del sistema di controllo:** *ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente, la formulazione di una "gap analysis" indirizzata ad identificare quali processi necessitano di protocolli operativi idonei a contrastare efficacemente i rischi identificati, la definizione del quadro di riferimento delle azioni preventive che la struttura deve mettere in atto per contrastare adeguatamente i rischi di commissione di reati.*
- b) prevedere un adeguato **sistema sanzionatorio** per la violazione delle norme del codice etico e/o delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato;
- c) costituire un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito **Organismo di Vigilanza**) che possieda requisiti di Autonomia, indipendenza, professionalità ed onorabilità, e la competenza per vigilare sull'**effettività** del modello, per svolgere attività di disamina continuativa in merito all'**adeguatezza** dello stesso;

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 16di 32
--------------------	--	---

In quest'ottica MIDI EUROPE ha avviato le attività di seguito esposte:

- ❖ ha proceduto, avvalendosi del supporto consulenziale esterno, alla inventariazione degli ambiti aziendali e dei processi in essere, correlandoli alle casistiche dei reati previsti dal Decreto. L'output di questa attività è rappresentata da una **“Matrice Analisi dei rischi”** che evidenzia per tutte le tipologie di reati:
 - le attività/processi interessati;
 - le funzioni aziendali coinvolte;
 - la valutazione del rischio in funzione della probabilità di accadimento e della gravità;
- ❖ ha sviluppato, in funzione delle macro-tipologie di reati il cui accadimento è ipotizzabile, delle **PARTI SPECIALI** che definiscono le linee guida e le procedure idonee a prevenire o ridurre fortemente il rischio di commissione di reati.
- ❖ ha identificato per funzione il Referente della 231 per l'analisi e la prevenzione dei rischi.

Pertanto in MIDI EUROPE, le attività sensibili risultano principalmente quelle indicate nelle specifiche **PARTI SPECIALI**.

L'OdV ha il potere di individuare ulteriori attività a rischio che in funzione dell'evoluzione legislativa o dell'attività di Azienda – potranno essere ricomprese nel novero delle attività sensibili.

Il modello si completa con i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Elenco reati e sanzioni ai sensi del D.Lgs 231/01
2. Decreto Legislativo 231/01
3. Matrice Analisi dei Rischi
4. “Matrice delle misure preventive” sulle attività a rischio (sviluppata all'interno di ogni singola PARTE SPECIALE) con i riferimenti alle eventuali procedure operative/protocolli.
5. Documento Programmatico sulla Sicurezza ai fini Privacy
6. Documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 81/2008 e documenti di riferimento
7. Elenco delle procedure e delle policies societarie

Sono altresì considerati elementi costitutivi del modello:

- ❖ lo Statuto;
- ❖ l'insieme di deleghe e procure operative esistenti o quadro riassuntivo delle stesse.

Relativamente all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'**Organismo di Vigilanza** con i requisiti previsti nel successivo capitolo 4

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 17di 32
--------------------	--	---

Esso, nell'esecuzione delle proprie attività di controllo, ha libero accesso a tutti i dati dell'azienda e può disporre di tutte le funzioni e strutture aziendali. Riporta l'esito delle proprie verifiche anche al CdA e/o al Collegio Sindacale. È altresì dotato di un proprio budget da utilizzare allo scopo di assolvere alle funzioni per cui è stato nominato.

3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o sono legati alla medesima da contratti rientranti nella c.d. parasubordinazione.

La Società comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Azienda.

La Società condanna qualsiasi comportamento che sia difforme alla legge e alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa Società ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 18di 32
--------------------	--	---

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Generalità e requisiti

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 231/2001 all'interno della Società MIDI EUROPE, viene costituito un Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento delle attività di direzione e controllo così come dettagliate nel successivo paragrafo 4.3.

L'Organismo di Vigilanza è indipendente, dotato di autonomia di azione e di controllo e la sua attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità. Detti requisiti devono essere intesi come riferimento alle modalità di espletamento dei compiti allo stesso assegnati.

Esso, pertanto, è posto in posizione di vertice all'interno della gerarchia aziendale ed in rapporto diretto con il CdA della Società e con gli organi di controllo ai quali riferisce eventuali violazioni del presente Modello. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organo di Vigilanza sono, dunque, garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice della società.

L'OdV è dotato di continuità di azione ed ha una adeguata autonomia "finanziaria" tramite l'attribuzione di risorse da parte della Società, qualora queste necessitano per lo svolgimento delle attività previste. All'OdV non possono essere assegnati funzioni di tipo operativo al fine di garantire la maggiore obiettività di azione possibile.

4.2 Nomina e revoca dei componenti dell'OdV

L'OdV è nominato con delibera del CDA. Con tale delibera il CDA decide sul numero di persone costituenti l'OdV, se costituito in forma collegiale, tenendo conto dell'attività da svolgere e dell'esperienza maturata nell'operatività di tale Organo. La scelta in merito alla composizione dell'OdV deve, comunque, essere ispirata al più efficiente funzionamento dell'organo stesso.

L'OdV può essere costituito in forma monocratica o collegiale. Membro dell'OdV può essere anche un dipendente. All'OdV si applicano le norme del codice civile in tema di mandato.

Il compenso dei membri dell'OdV è determinato dal CdA al momento della nomina e rimane invariato per l'intera durata dell'incarico.

Il componente o i componenti (con la esclusione dell'eventuale dipendente) dovranno essere scelti tra personalità esterne all'organizzazione, indipendenti e dotati di specifiche competenze e professionalità.

I requisiti dell'indipendenza, competenza e professionalità devono essere intesi come richiesti per tutti i componenti dell'OdV e devono essere valutati con stretto riferimento all'attività di vigilanza che deve essere svolta e che richiede, pertanto, un bagaglio di strumenti e di conoscenze tecniche e giuridiche tali da garantire una adeguata analisi del Sistema di controllo e di valutazione dei rischi.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 19di 32
--------------------	--	---

La eventuale presenza del componente interno risponde all'esigenza di permettere che l'OdV possa avere una immediata ed approfondita conoscenza della struttura della Società, dell'organizzazione e della sua attività in funzione di quanto definito dallo statuto e dai regolamenti interni.

In caso di dimissioni volontarie o di decesso di un componente dell'OdV, se costituito in forma collegiale, il Presidente dell'OdV, o il soggetto più anziano ove il soggetto dimissionario o deceduto sia il Presidente, dovrà dare atto delle annunciate dimissioni o del decesso del componente interessato e rivolgersi al CdA per la sostituzione del medesimo.

I membri dell'OdV devono possedere i requisiti soggettivi tali da garantirne l'effettiva autonomia ed indipendenza. Costituiscono motivi di ineleggibilità/incompatibilità e/o decadenza dall'ufficio di membro dell'OdV:

- ❖ Il trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ❖ L'essere membro del CdA o di un altro organismo sociale o dirigente o direttore generale di **MIDI EUROPE**, di società da questa controllata o della controllante o della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- ❖ L'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- ❖ Svolgere mansioni operative tali da inficiare l'obiettività di giudizio sulla verifica dei comportamenti e dell'applicazione del Modello, o tali da inficiare l'autorevolezza e l'eticità della condotta;
- ❖ L'avere avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ L'essere titolari, in maniera diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza notevole sulla Società o su società controllate;
- ❖ L'avere un conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con società controllate che ne compromettano l'indipendenza.

Laddove nel corso dello svolgimento del loro incarico dovessero intervenire cause che comportino la decadenza di un componente dell'OdV dal proprio incarico, il Presidente dell'OdV, o il soggetto più anziano ove il soggetto decaduto sia il Presidente, dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al CdA per la sostituzione del medesimo. Nella fattispecie i nuovi nominati scadono insieme a quelli in carica. Laddove l'OdV sia in composizione monocratica sarà il Presidente del CDA a dovere prendere atto dell'avvenuta decadenza ed a convocare il CdA al fine di adottare i provvedimenti opportuni.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 20di 32
--------------------	--	---

Il membro o i membri dell'OdV una volta nominati, durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Possono essere revocati dal CdA solo per giusta causa.

Qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più membri dell'OdV, il CdA provvede alla nomina dei sostituti. Nella fattispecie i nuovi nominati scadono insieme a quelli in carica.

Le peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e le specifiche capacità professionali richieste per lo svolgimento dei suoi compiti, potranno far sì che l'OdV della Società, chieda il supporto di un referente interno i cui criteri di funzionamento e di organizzazione dovranno essere concordati con il Presidente del CdA di concerto con il DG e/o AD.

In ogni caso l'OdV potrà, sempre con le modalità di cui sopra e laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno od all'interno dello staff di cui sopra, richiedere al CdA la consulenza di altri professionisti esterni.

4.3 Compiti, verifiche e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di:

- ❖ verificare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, in relazione alla struttura ed all'attività svolta dalla Società, a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- ❖ vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- ❖ verificare l'opportunità di aggiornare il Modello e di implementare ed aggiornare le procedure di controllo interno attraverso la verifica dell'eventuale mutamento delle condizioni aziendali. Analizzare l'efficacia e la funzionalità delle modifiche proposte;
- ❖ svolgere ogni altro compito che sia attribuito all'OdV dalla legge o dal Modello.

L'OdV realizza le predette finalità attraverso:

- ❖ l'attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo ed è parte integrante dei controlli di processo in essere all'interno della Società;
- ❖ le ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- ❖ la verifica dell'attuazione delle iniziative idonee alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- ❖ la verifica della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso e contenente le istruzioni, le procedure, i chiarimenti e/o gli aggiornamenti;

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 21 di 32
--------------------	--	--

- ❖ il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività a rischio;
- ❖ l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D.Lgs 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- ❖ la segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze nel Modello e formulazione delle relative proposte di modifica o miglioramento;
- ❖ il coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per coordinare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello;
- ❖ ogni altro controllo che si renda opportuno generale o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure od attività all'interno della Società.

Le attività dell'OdV che dovessero comportare e/o richiedessero l'intervento della struttura, dovranno essere preventivamente concordate e coordinate con il Direttore Generale della Società.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'OdV, al fine di potere assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il CdA approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Società;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione ed accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza ed anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali altri obblighi di conservazione previsti da altre norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV.

4.4 Regole di funzionamento dell'OdV

Nel caso in cui l'OdV sia costituito in forma collegiale spetta all'OdV stesso procedere, fra i suoi componenti, alla nomina di un membro con funzioni di Presidente e di un membro con funzioni di Segretario. In caso di impossibilità di trovare un accordo sull'individuazione del Presidente e/o del Segretario, a tale designazione provvede il CdA.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 22di 32
--------------------	--	---

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano di età.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale. La convocazione è effettuata da parte del Presidente.

L'OdV deve altresì essere convocato senza indugio:

- ❖ dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità,
- ❖ dal Presidente su richiesta motivata a lui diretta e formulata anche da parte di uno solo dei componenti dell'OdV;
- ❖ dal Presidente su richiesta motivata a lui diretta e formulata anche da parte di uno solo dei componenti degli altri organi sociali quali il Collegio Sindacale e/o il Consiglio di Amministrazione.

La convocazione può essere effettuata per via informale o formale mediante comunicazione scritta.

Il Presidente ed il Segretario redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. A parità di voti prevale quello di chi presiede la riunione.

L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive determina la decadenza dalla carica.

Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (membri del Collegio Sindacale, Società di Revisione etc.) qualora espressamente invitati dall'OdV.

4.5 Verifiche sul Modello da parte dell'OdV

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'OdV dall'art. 6 del D.Lgs 231/2001 il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- ❖ Verifiche sugli atti. Tale verifica sarà effettuata periodicamente sui principali atti e contratti conclusi dalla Società nelle aree di rischio identificate.
- ❖ Verifiche delle procedure. Anche questo tipo di verifica verrà effettuata periodicamente ed avrà ad oggetto il funzionamento del Modello e l'applicazione delle procedure definite sia nella parte generale che nelle PARTI SPECIALI.
- ❖ Verifiche su segnalazioni ricevute ed azioni intraprese a seguito di richieste dell'OdV o di altri soggetti interessati e sulla conoscenza del Modello da parte dei soggetti interessati. Questo tipo di verifica viene svolta una volta l'anno.

Le risultanze di queste verifiche sono evidenziate nella relazione annuale dell'OdV diretta al CdA.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 23di 32
--------------------	--	---

4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice societario e verso il Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi di vertice e di controllo della Società in merito all'attuazione del Modello e/o all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Pur nel rispetto dei principi di autonomia ed indipendenza, al fine di consentire che l'OdV operi con la massima efficacia, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione ed adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Società.

A tal fine l'OdV relaziona al CdA ed al Collegio Sindacale:

- ❖ a seguito di ogni seduta, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- ❖ annualmente sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

In aggiunta a ciò l'OdV potrà chiedere di essere sentito dal CdA e/o dal Collegio Sindacale ogniqualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o laddove risultino accertati fatti di particolare significatività.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, finalizzato al pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha inoltre la possibilità, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente del CdA.

4.7 Flussi Informativi verso l'OdV

Oltre alla documentazione espressamente indicata in ogni singola PARTE SPECIALE del presente Modello, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

In particolare sussiste:

- a) un obbligo di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- b) un obbligo di informazione relativo agli atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello o dei soggetti coinvolti nella ricezione e/o elaborazione degli atti

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- ❖ le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima. Esse devono essere dirette al proprio Responsabile funzionale o direttamente all'OdV;
- ❖ l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e prende le conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 24di 32
--------------------	--	---

segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;

- ❖ l'OdV e la Società garantiscono i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- ❖ l'OdV crea e custodisce un archivio in cui conservare, previa refertazione, tutte le segnalazioni pervenute. Tale archivio deve essere custodito dall'OdV e inaccessibile a chiunque tranne che all'OdV stesso.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati (posta elettronica, indirizzo civico...) e comunicati formalmente alla struttura.

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio i reclami dei clienti) relative alla violazione, reale o presunta, del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotte adottate dalla Società.

Con riferimento al punto b), devono, senza indugio, essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- ❖ il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigente;
- ❖ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società;
- ❖ l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ❖ ogni atto e/o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- ❖ un prospetto riepilogativo redatto a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con Enti Pubblici;
- ❖ gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- ❖ gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ❖ le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate o all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

L'OdV potrà richiedere le informazioni e/o la documentazione di cui sopra al CdA, agli altri Organi Sociali, ai Dirigenti ed ai Dipendenti. Le funzioni aziendali interessate sono tenute a prestare la massima collaborazione a tale scopo.

In caso di inosservanza degli obblighi di informazione individuati, l'OdV potrà proporre l'emissione di misure disciplinari rivolgendosi al CdA o alla Direzione.

La mancata osservanza del dovere di informazione comporta l'applicazione delle misure disciplinari previste dal CCNL e dalle disposizioni aziendali.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 25di 32
--------------------	--	---

5.STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi ispiratori e finalità del sistema sanzionatorio

Alla luce dell'art.6 del D.Lgs 231/2001, aspetto importante per l'effettività del Modello e per l'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, come di seguito specificato, per la violazione delle regole di condotta contenute nel Modello e finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

A tale proposito MIDI EUROPE ha predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, con riferimento sia ai soggetti posti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

Il sistema disciplinare adottato da MIDI EUROPE prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 deve essere costantemente monitorata dall'OdV, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse. L'OdV può proporre al CdA l'assunzione di misure disciplinari e ne monitora l'applicazione, ma il potere disciplinare rimane comunque in capo al CdA medesimo, od alla Direzione se opportunamente delegata, che lo esercita secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

5.2 Sanzioni per violazione del Modello e/o del Codice Etico: le diverse fattispecie

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello e/o del Codice Etico:

- ❖ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività a rischio;
- ❖ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o del Codice Etico che:
 - a) espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
 - c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 26di 32
--------------------	--	---

5.2.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori di MIDI EUROPE, l'OdV informerà l'intero CdA ed il Collegio Sindacale della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate nel presente Modello e/ del Codice Etico sia posta in essere da un dirigente si provvederà ad applicare, nei confronti del responsabile, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello ad un dirigente senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza

5.2.3 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti (Operai, Impiegati e Quadri)

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello e/o del Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e saranno perseguiti con l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A ogni notizia di violazione del Modello e/o del Codice Etico comunicata da parte dell'OdV, è dato impulso al meccanismo procedurale volto all'accertamento del comportamento e/o omissione denunciata.

Nel caso in cui a seguito dell'accertamento delle mancanze, realizzato in accordo con la procedura disciplinare vigente, sia constatata la violazione del Modello e/o del Codice Etico, è individuata ed irrogata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile. Le sanzioni saranno disposte dal CDA o dal competente ufficio del personale in base a quanto previsto dalle deleghe e responsabilità, previa eventuale richiesta dell'OdV.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n° 300 (Statuto dei lavoratori). Le sanzioni disciplinari previste sono:

- ❖ Rimprovero verbale;
- ❖ Rimprovero scritto;
- ❖ Multa fino a tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- ❖ Sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
- ❖ Licenziamento disciplinare (con preavviso o senza preavviso ai sensi dell'art 2119)

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 27di 32
--------------------	--	---

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto:

- ❖ dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- ❖ del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ❖ del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- ❖ della gravità degli affetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 – a seguito della condotta censurata;
- ❖ delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di categoria e quale ulteriore esemplificazione, si precisa che incorre in un illecito il dipendente/lavoratore che, anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri:

- ❖ violi le procedure interne previste dal presente Modello e/o Codice Etico per “inosservanza delle disposizioni di servizio”;
- ❖ violi le procedure interne previste dal presente Modello e/o Codice Etico ponendo in essere un comportamento consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi” ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi di MIDI EUROPE;
- ❖ violi le procedure interne previste dal presente Modello e/o Codice Etico o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un “rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio”, ovvero una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro”, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;
- ❖ adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e/o Codice Etico, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi”;
- ❖ adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
- ❖ abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 28di 32
--------------------	--	---

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello e/o del Codice Etico, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello e/o del Codice Etico, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 del Codice Civile, fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

5.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazioni del Modello da parte dei sindaci di MIDI EUROPE, l'OdV informerà l'intero CdA ed il Collegio Sindacale della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.2.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti o da partner in contrasto con le regole di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.Lgs 231/2001 può determinare, secondo le specifiche clausole del sottostante contratto che regola il rapporto, la risoluzione del rapporto stesso, ferma restando l'eventuale applicazione di penali, se ed in quanto previste. Viene fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 29di 32
--------------------	--	---

6. LA DIFFUSIONE E LA CONOSCENZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO

MIDI EUROPE promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i Dipendenti che sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione. I principi ed i contenuti del Modello e/o nel Codice Etico sono destinati ai Destinatari così come definiti nelle Definizioni.

6.1 L'obbligo di conoscenza del Modello e del Codice Etico

La Società, allo scopo di realizzare gli obiettivi previsti dal Modello Organizzativo e di Gestione si impegna a porre in essere tutte le attività idonee a consentire, a tutti i destinatari, di essere nelle condizioni di avere piena conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello e del Codice Etico.

Il CdA provvede, quindi, ad adottare – anche tenendo in debito conto le indicazioni e le proposte provenienti dall'OdV – tutte quelle misure necessarie, utili o opportune a tal fine.

Tra queste misure rientra anche l'inserimento, nei contratti che disciplinano i rapporti con i destinatari, delle clausole che richiamano espressamente il Modello e il Codice Etico.

Al di là dell'inserimento del Modello e del Codice Etico nelle condizioni contrattuali con i destinatari, l'inserimento nel sito ufficiale della Società, nel loro richiamo nei depliant, nelle brochure e negli altri documenti abitualmente impiegati per la comunicazione, la Società è impegnata nel realizzare dei programmi di formazione interna ed informazione esterna, rispettivamente i primi riservati ai Dipendenti, ai Dirigenti, agli Esponenti Aziendali ed ai Consulenti/Partner, i secondi dedicati ai Fornitori, ai Clienti e quanti altri.

6.2 Formazione interna

Ai fini dell'attuazione del Modello e del Codice Etico, la Direzione della Società, in collaborazione con l'OdV gestisce la formazione dei Dipendenti, dei Dirigenti e degli eventuali Amministratori, che è articolata secondo quanto previsto dal Piano di formazione del personale predisposto annualmente.

La formazione interessa i Destinatari, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo.

In particolare per i Dirigenti, i quadri e gli Amministratori sono previste riunioni con la consegna di materiale ad hoc. Ogni eventuale aggiornamento del Modello o del Codice Etico comporterà l'indizione di nuovi incontri idonei ad aggiornarne la conoscenza.

Allo scopo ciascun componente degli organi direttivi e/o ciascun quadro deve sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi ed ai contenuti del Modello. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'OdV.

	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</p>	<p>Identificazione :MOG Rev 0 Pag: 30di 32</p>
---	---	---

Per i Dipendenti, sono previsti degli incontri formativi con la consegna di note interne esplicative del Modello e/o del Codice Etico e/o di parti di essi che definiscono le regole da applicare. Le comunicazioni degli aggiornamenti possono anche avvenire tramite strumenti quali posta elettronica o intranet aziendale.

Le formazione deve essere garantita anche ai nuovi assunti.

6.3 Informazione esterna

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra tutti i Collaboratori Esterni non dipendenti, i Clienti, i Fornitori ed i Partner di affari nonché i soggetti privati e/o gruppi che sono influenzati dagli effetti diretti ed indiretti delle attività aziendali.

Tali soggetti saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale e/o degli affari con la Società.

Le lettere di incarico e gli accordi dovranno contenere apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro trasgressione possa essere motivo di risoluzione del contratto.

6.4 Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nelle parti speciali del presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico.

Il "Codice Etico", in quanto parte essenziale del Modello, è uno strumento di portata generale per la promozione e diffusione dei corretti "Comportamenti Aziendali", con l'obiettivo di rafforzare e far rispettare a tutti i dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti con la Società, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nelle sue attività, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Esso descrive i "valori guida" che la Società, nello svolgimento delle sue attività, riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i componenti dell'organizzazione (dipendenti, dirigenti, amministratori) nonché di soggetti esterni quali collaboratori, clienti, fornitori e partner in genere;

I principi etici contenuti nel Codice Etico pertinenti i temi trattati nel Modello Organizzativo, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo svolgimento delle attività.

MIDI europe	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Identificazione : MOG Rev 0 Pag: 31 di 32
--------------------	--	--

7. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il CdA, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello.

1. Il CdA di iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza provvede ad adeguare tempestivamente il Modello qualora siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato.

2. Il CdA provvede ad aggiornare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

3. Le procedure e le modifiche del Modello devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4. Le proposte di modifica del Modello devono essere preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

5. In deroga a quanto disposto dal punto precedente, il Presidente può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua miglior chiarezza od efficienza. Di tali modifiche, è data comunicazione al CdA e all'Organismo di Vigilanza.

6. L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente, in tal caso, deve convocare il CdA, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza. Quanto previsto si applica, in quanto compatibile, per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, ad opera delle funzioni interessate. Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere il proprio parere.

7. Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231/01, è demandato al CdA, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

Le parti speciali del Modello Organizzativo sono archiviate documentalmente in azienda e sono disponibili a chi ne fa richiesta, previa valutazione dell'azienda, collegandosi al sito internet www.isuzu.it ed entrando nell'area "Contattaci".