

**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI**

MADE HSE S.R.L.

PARTE GENERALE

*Adottato dal CdA di MADE HSE S.r.l.
con delibera del 25 giugno 2018*

INDICE

Sommario

DEFINIZIONI	4
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO.....	9
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001.....	9
1.2 Le fattispecie dei reati – presupposti alla responsabilità ex D.Lgs. n. 231 / 2001	11
1.3 Il D.Lgs. n. 231/2001 all’interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Marcegaglia	14
a) La commissione di un Reato.....	14
b) Il soggetto attivo.....	14
c) Interesse o vantaggio	15
1.3.1 Riflessioni su MADE HSE S.r.l. ed il Gruppo Marcegaglia.....	16
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione.....	16
1.5 Linee Guida di Confindustria	18
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	18
2.1 La scelta di MADE HSE S.r.l. di dotarsi del Modello previsto dal D.Lgs. n. 231 / 2001.....	18
2.1.1 Presentazione della società	19
2.2 Finalità del Modello.....	19
2.3 Elementi fondamentali del Modello	20
2.4 Destinatari del Modello organizzativo	20
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	21
3.1 Azioni poste in essere da MADE HSE S.r.l. per la diffusione del proprio Modello	21
3.1.1 Informativa al Personale Interno	21
3.1.2. Informativa del Modello ai Collaboratori non continuativi, Consulenti e Partners (lavoratori delle società del Gruppo)	22
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione	22
3.2.1 Attività minime previste per la formazione	22
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILIANZA. STATUTO	23

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	23
a) Autonomia e indipendenza	23
b) Professionalità.....	24
c) Continuità d'azione.....	25
d) Onorabilità	25
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	25
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	26
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	28
4.2.2 Coordinamento del sistema di controllo di Gruppo	29
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	29
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	30
4.5 Protezione delle segnalazioni	31
a) Riservatezza.....	33
b) Garanzie procedurali	33
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV	33
4.5.1 Segnalazioni anonime	34
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	34
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	34
5.1 Funzione del sistema disciplinare	34
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti	35
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti	36
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori	37
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners	37
5.6 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing	37
5.7 Sistema sanzionatorio in relazione all'attività rese con Contratto di Corporate Services o in generale con contratto di outsourcing	37
5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni	38

ALLEGATI

- 1) Elenco Reati;**
- 2) Codice etico;**
- 3) visura societaria;**
- 4) deleghe e procure in essere;**
- 5) Organigramma società;**
- 6) Sistemi di gestione e certificazioni in essere;**
- 7) Policy anticorruzione;**
- 8) Metodologia di Risk analysis;**
- 9) Tabella Risk Analysis della Società.**

DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: Destinatario del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della società, ovvero operando per conto di essa commette uno dei Reati;
- “Beneficiario”: Società che usufruisce dei Servizi forniti dal Service Provider in forza del Contratto Corporate Services stipulato con Marfin;
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale del lavoro commercio attualmente in vigore, applicato da Made Hse S.r.l.;
- “Codice Etico”: codice di condotta aziendale ed etica, contenente i principi etici di Made Hse S.r.l.;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in Made Hse S.r.l. per incarichi

temporanei o per periodi limitati nel tempo;

- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Made Hse S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di Made Hse S.r.l.;
- “Contratto Corporate Service”: contratto di fornitura avente ad oggetto i Servizi con il quale il Service provider si impegna a garantire i Servizi nei confronti del Beneficiario, contenente, altresì, le clausole relative all’applicazione del Modello adottato dal Service Provider alle predette operazioni di fornitura dei Servizi;
- “Corporate Risorse Umane & Organizzazione”: soggetto responsabile delle risorse umane del Gruppo Marcegaglia, ivi compresa Made Hse, che opera quale direttore delle risorse umane anche di Made Hse in virtù del Contratto Corporate Services;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività di Made Hse S.r.l., ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi e gli stakeholder, ivi compresi i terzi appartenenti a diverse società del gruppo Marcegaglia o a persone giuridiche o enti estranei al medesimo gruppo;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Made Hse S.r.l., compresi i dirigenti ed i collaboratori coordinati;
- “D.Lgs. 231/2001 o decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Due Diligence”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D. lgs. 81/2008;
- “e-learning”: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura di beni o servizi duraturi e continui con Made Hse S.r.l.;
- “Funzione aziendale”: singolo comparto di Made Hse S.r.l. cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale di Made Hse S.r.l.;

- “Gruppo Marcegaglia”: gruppo di società facente capo alle società finanziarie *holding* FINMAR S.r.l.;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Made Hse S.r.l.” o “Made”: società del gruppo Marcegaglia;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno dell’ente, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Organi Sociali”: i componenti del Consiglio di Amministrazione di Made Hse S.r.l.;
- “*outsourcing*”: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede da terzi soggetti, interni o esterni al Gruppo Marcegaglia;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “*Partner*”: controparti contrattuali di Made Hse S.r.l., quali ad es. fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa – *ati*, *joint venture*, consorzi, *etc*);
- “Personale afferente ad altre società del Gruppo”: soggetti apicali, collaboratori, dipendenti, consulenti o collaboratori, anche non continuativi, che fanno capo ad altre società del Gruppo Marcegaglia;
- “Personale Interno”: personale addetto alle attività svolte da Made Hse S.r.l., ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori qualunque titolo organici alla struttura della società;

- “Piano Annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi Sensibili”: un insieme di attività di Made Hse S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei Reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, costituenti i reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di Funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di Made Hse;
- “Risk Assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Made Hse S.r.l. finalizzata ad individuare, succesivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli reati (analisi del rischio);
- “R.L.S.”: Rappresentante della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “Service Provider”: Marfin, società appartenente al Gruppo Marcegaglia che fornisce i Servizi al Beneficiario (Made Hse) in forza di apposito Contratto Corporate Services;
- “Servizi”: attività rese dal Service Provider in favore del Beneficiario ed in particolare attività di amministrazione e fiscale, comunicazione, finanza, risorse umane e organizzazione, IT, legale, acquisti e coordinamento società estere, come elencati nell’allegato n. 1 del Contratto Corporate Services;
- “Soggetti Apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del d. lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “Soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D. Lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “stakeholders”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Made Hse;

- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “*Whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente Modello, del Codice Etico o la potenziale commissione di Reati.

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001.

Il [decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [decreto](#) legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del [D.Lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.Lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.Lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la

sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di [soggetti apicali](#) o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal [D.Lgs. 231/2001](#): ciò comporta, ai fini del presente [Modello](#) organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che [MADE HSE](#) (di seguito anche solo "[Made](#)") si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti di materie prime da Paesi stranieri ed extra-comunitari ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti - come, appunto, [MADE](#) - e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in [Made](#) sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune

procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#).

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da [MADE](#), in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una *colpa dell'organizzazione*, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

1.2 Le fattispecie dei reati – presupposti alla responsabilità ex D.Lgs. n. 231 / 2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [MADE HSE](#), al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 [D.lgs. 231/2001](#)) o contro il patrimonio della *P.A.* (art. 24 [D.lgs. 231/2001](#)). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del [D.lgs. 231/2001](#) – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente *ex art. 601 bis c.p.* Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis- 1*), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" *ex art. 2635 c.c.*, introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis c.c.* ed inserito l'art. 2635 *ter*. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della

responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.*»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater-1*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 - poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Infine, è stato da ultimo introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel Decreto 231 contro il razzismo e la xenofobia.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 - Elenco Reati**), parte integrante del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) **Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) **Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)**
- 3) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)**
- 4) **Reati contro la P.A. (art. 25)**
- 5) **Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.1*)**
- 6) **Reati societari (art. 25 *ter*)**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*)**
- 8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater. 1*)**

- 9) Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*)
- 10) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 12) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)
- 13) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- 14) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 15) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 16) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*).

1.3 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Marcegaglia

Il [D.lgs. n. 231 del 2001](#), , nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato.

Nel silenzio della legge, al fine di poter meglio comprendere come ed a quali condizioni possa propagarsi la responsabilità penale *ex* [D.lgs 231/2001](#) anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il [Gruppo Marcegaglia](#), occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico è bene prendere le mosse dal rilievo che, affinché possa sussistere la responsabilità *ex* [D.lgs 231/2001](#) di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (*cf.* Par. 1.1 sezione I).

- A) un [Reato](#);
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità "infragruppo" non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o parlare di un generico "interesse di gruppo", anzi, per poter configurare l'addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge¹.

Il principio di legalità richiamato dall'art. 2, [D.Lgs 231/2001](#), e quello di personalità della responsabilità *ex* art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito *ex* [D.lgs 231/2001](#) una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o [dipendenti](#) non abbiano commesso un Reato nell'interesse o vantaggio della società stessa.²

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del [D.lgs. n. 231/2001](#) è anzitutto la commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Decreto](#).

b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del [D.lgs 231/2001](#), deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società - facente parte di un gruppo - ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all'interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorquando, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

¹ Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 20005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da "distinti soggetti giuridici" che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

² Sul punto è chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile - 18 settembre 2014 n. 38343, relativa alla vicenda Thyssen Krupp A.S.T. S.p.A, ove è stato affermato con chiarezza che in ambito di responsabilità penale-amministrativa, *ex* [D.Lgs 231/2001](#), devono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l'impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un "gruppo societario".

In particolare, è richiesto che l'individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina³, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte⁴ anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere *ex D.Lgs 231/2001* se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto⁵.

E' opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talchè ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all' "interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità⁶, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

³ Citate in nota nel presente paragrafo.

⁴ Corte Cassazione, Sezione V Penale, 18 gennaio 2011, in *CED* n. 249820.

⁵ Corte Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013-21 gennaio 2014, n. 2658 ove nell'ambito nella vicenda I.L.V.A. ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

⁶ Corte Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del [Modello](#) organizzativo di MADE.

Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragruppo e per i contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite [outsourcing](#).

Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza ed il rispetto del [Modello](#) di [MADE HSE](#), prevedendo le relative sanzioni disciplinari.

Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno dei modelli organizzativi di tutte le singole società del [Gruppo](#), le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

1.3.1 Riflessioni su MADE ed il Gruppo Marcegaglia

[MADE](#) è società di proprietà di Marcegaglia Investements S.r.l., quest'ultima società a sua volta di proprietà di [Marcegaglia Holding Spa](#) a sua volta controllata e di proprietà di [Finmar S.r.l.](#) e [Marfin S.r.l.](#)

[MADE](#) quindi fa parte del [Gruppo Marcegaglia](#).

Premesso ciò, la potenziale risalita di responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001 all'interno del gruppo di impresa è stata oggetto di attenta analisi nella redazione del presente Modello.

La prima valutazione effettuata riguarda l'effettiva rischiosità di tale risalita di responsabilità, sul piano operativo, nella realtà di Made Hse S.r.l.

La conclusione a riguardo è di ritenere non particolarmente elevato il rischio di una risalita della responsabilità all'interno del [Gruppo](#), ciò *in primis* in considerazione del fatto che la società [Holding](#) che controlla [MADE HSE S.r.l.](#) non ha personale proprio che possa concorrere nel reato eventualmente commesso da [MADE HSE S.r.l.](#) ed inoltre la composizione dell'organo amministrativo di [MADE HSE S.r.l.](#) è diversa rispetto a quella della [Società](#) controllante per la specificità dell'attività svolta da [MADE](#).

[MADE](#) infatti a differenza delle altre società del [Gruppo](#) svolge principalmente attività di consulenza in materia della igiene e sicurezza dei lavoratori, in materia ambientale, formazione, analisi di laboratorio ecc. Detta attività per lo più di tipo consulenziale viene svolta da [Made](#) per conto di altre società del [Gruppo](#) nonché per conto di altre società terze.

Stante la situazione appena descritta non si ritiene pertanto sia particolarmente elevato il rischio di una risalita della responsabilità all'interno del gruppo nel caso di illeciti rilevanti ai sensi del [Decreto](#).

Inoltre, la [Società](#) controllante di [MADE](#) è dotata di un autonomo [Codice Etico](#) e di un [Modello](#) organizzativo proprio al fine di prevenire condotte rischiose *ex* [D.Lgs. 231/2001](#) ed a garantire la trasparenza e la legalità delle operazioni infragruppo.

Cionondimeno nel presente [Modello](#) sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato all'interno del [Gruppo Marcegaglia](#).

1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del [D.Lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del [Decreto](#), emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#), l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un [Modello](#) di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un [Modello](#) (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del [Modello](#) da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di MADE – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il [Modello](#) sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del [Modello](#), il legislatore, all'art. 6 comma 2 [D.Lgs.. 231/2001](#), statuisce che il [Modello](#) deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- 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 dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del [Modello](#) è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, [D.Lgs.. 231/2001](#), 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 (aggiornamento del [Modello](#));
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel [Modello](#).

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto " *possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di MADE consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.5 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* [decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), MADE si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di MADE.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di MADE HSE S.r.l. di dotarsi del Modello previsto dal D.Lgs. n. 231 / 2001

La scelta di MADE di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione *ex* [D.Lgs. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa e del [Gruppo Marcegaglia](#) tesa ad indirizzare i [Destinatari](#) del [Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

La [Società](#) si è dotata di [Modello Organizzativo](#) *ex* [D.lgs 231/2001](#) per la prima volta il 5 febbraio 2016.

Successivamente a seguito di diverse novelle legislative che hanno ampliato il catalogo dei reati-presupposto alla responsabilità degli enti si è reso necessario ed opportuno procedere all'aggiornamento nonché ad una revisione normativa del [Modello](#) già adottato da MADE.

2.1.1 Presentazione della società

MADE è una società con sede legale in Gazoldo degli Ippoliti (MN), Via Bresciani n. 16.

La [Società](#), si occupa della prestazione di servizi di consulenza alle altre società del [Gruppo](#) o a società terze.

Di seguito si riportano le principali attività svolte dalla [Società](#).

Nel campo della igiene e sicurezza dei lavoratori e, in particolare, si occupa della verifica della documentazione aziendale in materia di sicurezza, redazione aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, verifica di conformità delle macchine, delle attrezzature e degli ambienti di lavoro, prevenzione incendi, organizzazione delle riunioni periodiche, gestione del servizio di prevenzione e protezione aziendale mediante l'assunzione dell'incarico di responsabile esterno e/o della delega da parte del datore di lavoro, formazione dei lavoratori e delle squadre di emergenza.

[MADE](#) si occupa inoltre di progettazione ed effettuazione di interventi di monitoraggio ambientale, esecuzione di rilievi di tipo ambientale, igiene industriale con rilievo di agenti chimici e fisici, di servizi di consulenza in materia di inquinamento del suolo, prestazione di servizi di consulenza e progettazione nel campo dell'acustica, analisi chimiche e microbiologiche su acque potabili, di scarico, su rifiuti, emissioni in atmosfera ecc.

[MADE](#), tra le altre, svolge anche attività di prestazione di servizi di consulenza nel campo della certificazione dei sistemi di qualità (ISO 9000), dell'ambiente (ISO 14001), dell'energia (ISO 50001) e della sicurezza (ISO 45001), gestione di corsi di formazione ed aggiornamento su materie tecniche, commerciali e legali, assistenza nei rapporti con gli enti di controllo.

2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di [Reati](#), mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale [autore del reato](#) di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di [MADE HSE S.r.l.](#), anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a [MADE HSE S.r.l.](#) di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#) vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali](#), [Dipendenti](#), [Società](#) del [Gruppo Marcegaglia](#), [Consulenti](#), [Partner](#) e tutti gli altri [stakeholders](#) che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la [Società](#).

Pertanto [MADE HSE S.r.l.](#) intende ogni comportamento illecito dei [Destinatari](#) censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) ed al [Modello](#) organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole (che estendono la loro portata - *per relationem* - anche ai [Modelli](#) organizzativi delle società appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#) ed a quelli delle controparti contrattuali) è affidata ai [soggetti apicali](#) ed ai sistemi di controllo interni, tutti

sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#) mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La [Parte Generale](#) del [Modello](#) descrive il quadro normativo di riferimento del [Modello](#), le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del [Modello](#) e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'[OdV](#), con l'indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del [Modello](#), il sistema disciplinare per le violazioni del [Modello](#), gli obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti la formazione del personale.

La [Parte Speciale](#), individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di *risk assessment* effettuata sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di [MADE HSE S.r.l.](#), e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un [Reato](#), con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [MADE HSE S.r.l.](#) che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1.).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a [MADE HSE S.r.l.](#) per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla [Società](#) ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) ed ai [Partners](#) di [MADE HSE S.r.l.](#), si prevede che la [Società](#) - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali i rapporti con le autorità pubbliche.

Con riguardo alle altre società del [Gruppo Marcegaglia](#), gli stessi soggetti delegati o autorizzati ad intrattenere rapporti con i [Fornitori](#) continuativi ed i [Partners](#) di [MADE HSE S.r.l.](#), devono comunque attenersi alle regole di condotta sopra indicate, includendo specifiche clausole contrattuali tese a garantire il rispetto del [Modello](#) anche nelle forniture di beni o servizi ricevute da soggetti interni al [Gruppo Marcegaglia](#).

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da MADE HSE S.r.l. per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto è impegno di [MADE HSE S.r.l.](#) divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#).

Quanto all'informazione, il [Modello](#) è disponibile presso il sito ufficiale di MADE il cui indirizzo è opportunamente comunicato a tutti i [Destinatari](#), mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine è predisposto un piano formativo specifico, gestito dalla [funzione Corporate Risorse Umane e Organizzazione](#), in coordinamento con l'[Organismo di Vigilanza](#).

L'attività formativa riguarda il [D.lgs. 231/2001](#), il [Codice etico](#) ed il [Modello organizzativo](#) e le policies adottate come la policy anticorruzione.

Nella fase di adozione del [Modello](#) la Società ha già svolto specifica formazione.

A seguito delle intervenute modifiche e aggiornamenti del [Modello Organizzativo](#), [MADE](#), ripeterà con cadenza periodica, la formazione.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei [Reati](#), la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i [Reati](#) a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione degli stessi.

3.1.1 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il [Personale Interno](#) di [MADE HSE S.r.l.](#) è prontamente informato nei modi ritenuti opportuni dalla società, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente [Modello](#).

[Made](#) si impegna a diffondere il [Modello](#) mediante pubblicazione sul proprio sito internet oltre che nella rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito internet.

3.1.2. Informativa del Modello ai Collaboratori non continuativi, Consulenti e Partners (lavoratori delle società del Gruppo)

L'adozione e gli aggiornamenti del [Modello](#), nonché eventuali ulteriori protocolli/Policies correlati (come ad esempio la recente [Policy Anticorruzione](#)) sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni alla [Società](#), quali collaboratori, fornitori, *etc.* e comunque rientranti nella definizione di [Destinatari](#).

Le informazioni vengono diffuse mediante comunicazioni a mezzo di posta elettronica o mediante indicazione nella corrispondenza altrimenti intrattenuta con i medesimi soggetti.

L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti.

Anche per quanto riguarda le attività che sono rese tramite contratto di [Outsourcing](#), quest'ultimo prevede specifiche clausole contrattuali di rispetto del [Modello](#) adottato da [MADE HSE S.r.l.](#)

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla [Società](#).

In particolare per i soggetti apicali potrà essere svolta formazione in aula della durata minima di una giornata.

Invece per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si potrà procedere con formazione in *e-learning* ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate a cura della Funzione [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#).

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla [Società](#) dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità *e-learning*.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella parte speciale del presente [Modello](#) che segue, il [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#) programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei [Reati](#) richiamati dal [Decreto](#) e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di [MADE HSE S.r.l.](#) In

particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la [Società](#)), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei [Destinatari](#). L'attività di formazione è gestita internamente ma monitorata dal [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#) e sempre adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il [D.Lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1 [D.Lgs. 231/2001](#), prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.Lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

[MADE HSE S.r.l.](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) monocratico composto da un membro esterno.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del [Consiglio di Amministrazione](#). L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#) nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'[OdV](#) non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'[OdV](#), da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'[OdV](#) risponda solo al massimo vertice gerarchico: il [Consiglio di Amministrazione](#).

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'[OdV](#), in modo da assicurare allo stesso organismo un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'[OdV](#) emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente [Modello](#)).

Pertanto solo il [Consiglio di Amministrazione](#) è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'[OdV](#): il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'[OdV](#) deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze legali specialistiche in tema di responsabilità penale degli enti ai sensi del [Decreto legislativo n. 231/2001](#) quindi con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'[OdV](#) deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con il [Consiglio di Amministrazione](#). Il componente dell'[OdV](#) non deve mai essere stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal [D.Lgs. 231/2001](#).

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'[OdV](#) deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere di [MADE](#);
- conflitti d'interesse, anche potenziali con [MADE](#) tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [MADE](#);
- partecipazione attiva quale membro del [Consiglio di Amministrazione](#) o [Amministratore](#) nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso [Pubbliche Amministrazioni](#) nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#), ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso [Organo](#);
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al [D.Lgs. 231/2001](#) o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'[OdV](#) deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni - ovvero dipendenti dell'ente - od esterni) rispetto all'organo amministrativo di [MADE HSE S.r.l.](#), in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del [Modello](#) e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'[OdV](#) deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine dell'esercizio che presenterà al [CdA](#) della [Società](#).

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto l'[OdV](#) deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. In virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale (societaria e penale sopra tutte) contabile e gestionale. l'[OdV](#) deve, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli [organi sociali](#) ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di [MADE](#).

Il componente l'[OdV](#) rivestirà tale ruolo per anni 1 (uno) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

L'[OdV](#) potrà essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'[OdV](#) rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal [Consiglio di Amministrazione](#) al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal [Consiglio di Amministrazione](#).

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [MADE HSE S.r.l.](#), mediante apposita delibera del [Consiglio di Amministrazione](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'[OdV](#).

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), si è deciso di incaricare il [Responsabile di funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'[OdV](#) stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'[OdV](#) che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul [Modello](#) organizzativo.

In [MADE](#) sono stati individuati quali [Responsabili di funzioni](#) seguenti soggetti apicali:

- Presidente;
- Amministratore delegato;
- Direttore generale;
- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- Responsabile del sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- Responsabile Divisione Formazione;
- Responsabile Divisione Sicurezza Impianti;
- Responsabile Divisione Sicurezza Processi produttivi;
- Responsabile Divisione Ambiente, Salute e Qualità;
- Responsabile Divisione Laboratori;
- Responsabile Divisione Software;
- Responsabile Divisione Commerciale;
- Responsabile Amministrazione.

Tra i [Responsabili di funzione](#) rientrano, altresì, le funzioni *Corporates* in forza di contratto di corporate services.

Sono, in ogni caso, considerati [Responsabili di funzioni](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della [Società](#), indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Tra i [Responsabili di funzione](#) rientrano, altresì, i soggetti apicali delle funzioni gestite in [outsourcing](#) o da personale afferenti ad altre società del [Gruppo](#).

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati [Responsabili di Funzione](#), a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del [Modello](#), in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'[OdV](#) e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei [Responsabili di Funzione](#) costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il [Modello](#), dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun [Responsabile di Funzione](#) è quindi obbligato a riportare all'[OdV](#) tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#) ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il Piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio; raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#); promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello](#) organizzativo, del [Codice Etico](#) e delle loro modifiche o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#);
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- segnalare le violazioni accertate alla funzione [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#) per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#) è necessario premettere l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del [Consiglio di Amministrazione](#), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dal Responsabile di funzione previo assenso dell'[Amministratore Delegato](#). Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di curare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre 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](#);
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il [Modello](#) sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del [Modello](#) come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di funzione;
- indicare al [Consiglio di Amministrazione](#) la necessità di adottare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dal [Consiglio di Amministrazione](#);
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#) e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal [Consiglio di Amministrazione](#) anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il budget deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.Lgs. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del Modello con la nomina dell'[OdV](#), quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la [Società](#) ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali

da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della [Società](#) sarà supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività del [Gruppo](#).

In ogni caso, l'[OdV](#) avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma del [Gruppo](#), di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'[Organo Amministrativo](#) della [Società](#) una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'[OdV](#) presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'[Organo Amministrativo](#) non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'[OdV](#) per gli scopi previsti dal presente [Modello](#);

- l'importo dovrà coprire:

- (i) il compenso dell'[OdV](#);

- (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del [budget](#)).

L'importo da corrispondere all'[OdV](#), salvo diversa delibera dell'[Organo Amministrativo](#), sarà calcolato applicando i valori minimi previsti dalla tariffa professionale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti nella sezione V art. 37.

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso l'[OdV](#) dovrà formulare richiesta motivata al [Consiglio di Amministrazione](#) indicando, con ragionevole dettaglio, la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'[Organo Amministrativo](#).

4.2.2 Coordinamento del sistema di controllo di Gruppo

L'[OdV](#) della [Società](#) avrà l'ulteriore compito di coordinare le attività di tutti gli [OdV](#) delle altre società del [Gruppo](#) per la realizzazione di un coerente sistema di controlli nell'ambito del [Gruppo](#) stesso. È data facoltà all'[OdV](#) di [MADE](#) di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio delle diverse società del [Gruppo](#).

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al [Consiglio di Amministrazione](#) della [Società](#).

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce al [Consiglio di Amministrazione](#), a mezzo di uno degli amministratori, in merito all'attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

L'[OdV](#) potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal [Consiglio di Amministrazione](#) per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.Lgs. 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Dette segnalazioni cartacee dovranno pervenire in busta chiusa e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovrà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'[OdV](#), preavvertendolo a mezzo e-mail dell'arrivo della comunicazione. L'[OdV](#) è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del [Whistleblower](#) e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella odvmade@marcegaglia.com, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'[OdV](#).

In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di [Whistleblowing](#) l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'[Organismo](#) sarà destinataria di ogni segnalazione ed ciascun componente dell'[OdV](#) si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

In particolare in adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di [Whistleblowing](#) al personale dipendente della [Società](#) viene rilasciata una *password* che serve per accedere ad una pagina di segnalazione attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto.

Tramite le credenziali fornite, ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione.

Una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le indicazioni del *form*.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata alla casella *e-mail* dedicata all'[OdV](#).

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante su base volontaria di quest'ultimo.

Tramite la medesima piattaforma sarà consentito all'[OdV](#) di interloquire con il segnalante per una migliore gestione della segnalazione medesima.

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura dell'Amministratore delegato in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V (*cfr. infra* par. 5.7);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della [Società](#) o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al [D.Lgs. 231/2001](#), fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* [D.Lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.Lgs 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'[OdV](#), in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo all'amministratore delegato (*v. supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#).

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un [processo sensibile](#), in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'[OdV](#).

Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#).

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema

di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente [Modello](#) si costituisce l'obbligo sia per i componenti del [CdA](#) che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente [Modello](#) si costituisce l'esplicito divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

[MADE HSE](#) incoraggia tutti i [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di [Whistleblowing](#), salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante per il [Modello](#).

Qualora la segnalazione non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato, il segnalante deve rivolgersi direttamente all'[OdV](#), che è tenuto a gestire ogni informazione in via riservata.

Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con [MADE HSE](#), effettuano ogni segnalazione direttamente all'[OdV](#).

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'[OdV](#) ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'[OdV](#) valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'[OdV](#)

È istituito l'obbligo di informazione dell'[OdV](#) a carico dei [Responsabili di Funzione](#) che ricevano una segnalazione rilevante per il [Modello](#).

I [Responsabili di Funzione](#) devono riferire all'[OdV](#), a mezzo dello specifico canale di contatto (*cfr. supra* par. 4.4), la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs 231/2001).

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'[OdV](#) tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo.

[MADE HSE](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'[OdV](#).

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

4.7 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo

L'[OdV](#) di [MADE](#) si confronterà periodicamente e scambierà informazioni con l'[Organismo di Vigilanza](#) della [Società](#) controllante [MRC Investements S.r.l.](#) nonché con gli [OdV](#) delle altre società di [Gruppo](#), al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l'esclusiva competenza di ciascun Organismo a conoscere e deliberare in ordine ad eventuali violazioni del [Modello](#) delle singole società.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'[Organismo di Vigilanza](#).

La [Società](#) ha, quindi, definito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle

procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei [Destinatari](#), l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con [MADE](#) e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto [Codice Etico](#), [Modello](#) e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del [D.Lgs. 231/2001](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla [Società](#), può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la [Società](#)) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL commercio.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla [Funzione Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#), secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL commercio (art. 225), in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 225 comma 4.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel [Modello](#) (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'[OdV](#), ometta di svolgere i controlli previsti, *etc*) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) (violazioni di tipo a)).

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal [Modello](#) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) (violazione di tipo b)).

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal [Modello](#) o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#)

stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali (violazione di tipo c)).

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del [Modello](#) e tale da poter determinare l'applicazione a carico della [Società](#) di misure previste dal [D.lgs. 231/2001](#), e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocimento morale e/o materiale (violazione di tipo d)).

La Funzione [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#) comunica l'irrogazione delle sanzioni all'[OdV](#) che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i [dipendenti](#), è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo <i>a)</i> nel caso di prima violazione	Richiamo verbale
Violazioni del Modello del tipo <i>a)</i> nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo <i>b)</i>	Multa
Violazioni del Modello del tipo <i>c)</i>	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo <i>d)</i>	Licenziamento

Le violazioni del Modello indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.9.

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di [MADE](#) di quanto previsto nel presente [Modello](#) e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso [Modello](#) è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#), secondo quanto previsto per i dirigenti nel [CCNL](#) applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal [Modello](#) o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a [dipendenti](#) a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al [Modello](#) e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, ossia dal [CCNL](#) dirigenti aziende industriali.

Il rispetto di quanto previsto dal presente [Modello](#) costituisce adempimento fondamentale del

contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del [Modello](#) posta in essere da un Dirigente di [MADE](#) sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In altri termini, per i [soggetti apicali](#), ivi inclusi dirigenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione e sanzione conseguente:

Soggetti apicali (rapporto di lavoro subordinato)	Sanzioni (nel caso di prima violazione)
Violazioni del Modello del tipo a)	Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo b)	Multa
Violazioni del Modello del tipo c)	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo d)	Licenziamento

Le violazioni del [Modello](#) indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.8.

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte dei membri del [Consiglio di Amministrazione](#), l'[OdV](#) informa l'intero [Consiglio di Amministrazione](#), i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, collaboratori esterni, partner, *etc.* sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.Lgs. 231/2001](#) consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

5.6 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing

L'[OdV](#) è tenuto al rispetto di quanto prevede la normativa ed il [Modello](#) organizzativo circa il sistema di [whistleblowing](#), come esposto nei paragrafi precedenti (*cf.* par. 4.4 e 4.5), e pertanto la società prevede nel contratto con il membro dell'[OdV](#) specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

5.7 Sistema sanzionatorio in relazione all'attività rese con Contratto di Corporate Services o in generale con contratto di outsourcing

Nel contratto di [Corporate Services](#) sono previste sanzioni in caso di violazione di quanto contrattualmente previsto anche in caso di mancato rispetto del [Modello](#) ex [D.Lgs. 231/2001](#) adottato dalle società contraenti.

In generale alcune attività potranno essere esternalizzate, quindi potranno essere affidate a diverse società, sempre appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#) ovvero a soggetti terzi con relativo contratto di [outsourcing](#).

Come detto, alle società del [Gruppo](#) che forniranno i servizi di [outsourcing](#), verranno sottoposti dei contratti, i quali avranno ad oggetto anche gli obblighi cogenti e sanzionati di conoscenza e di

rispetto del [Modello](#).

Parimenti, all'interno di detti contratti verrà specificato che il sistema sanzionatorio può essere rivolto anche nei confronti dei dipendenti, funzionari e dirigenti delle predette società che forniscono i servizi di outsourcing.

Analoghe prescrizioni saranno estese anche a quelle società esterne al [Gruppo](#) fornitrici di servizi di [outsourcing](#).

5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente [Modello](#), in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello in **aree non critiche** sotto il profilo della commissione dei [Reati](#); ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema SAP di una qualunque operazione non critica, *etc.*

B. Violazioni del [Modello](#) nelle **aree critiche**: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente.

C. Violazioni del [Modello](#) in **aree critiche** disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

D. Violazioni del [Modello](#) evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Modello](#) stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del [Destinatario](#), all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al [D.Lgs. 231/2001](#), a seguito della condotta censurata.

Quanto sopra verrà attuato mediante le Tabelle di correlazione indicate ai paragrafi 5.2 e 5.3.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte della [Funzione Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#), anche su eventuale segnalazione dell'[OdV](#).