**Decreto Legislativo 231/2001**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE**

**E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001**

**PARTE GENERALE**

Rev. 00 – Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16.03.2023

Rev. 01 – Approvata dall’Amministratore Unico in data 25.11.2024

Sommario

aaa[1 RIFERIMENTI NORMATIVI 4](#_Toc184722830)

[2 OBIETTIVI E CONTENUTI DEL DOCUMENTO 4](#_Toc184722831)

[2.1 Obiettivi 4](#_Toc184722832)

[2.2 Contenuti 5](#_Toc184722833)

[3 GOVERNANCE AZIENDALE E ASSETTO ORGANIZZATIVO 5](#_Toc184722834)

[3.1 Attività, rappresentanza, organo amministrativo 5](#_Toc184722835)

[3.2 Assetto organizzativo 7](#_Toc184722836)

[3.3 Organo di controllo 7](#_Toc184722837)

[4 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: D.LGS 231/2001 8](#_Toc184722838)

[4.1 La responsabilità amministrativa degli enti 8](#_Toc184722839)

[4.2 Attribuzione della responsabilità 8](#_Toc184722840)

[4.3 Sanzioni 8](#_Toc184722841)

[4.4 Specificazioni in merito alle sanzioni 10](#_Toc184722842)

[4.5 Misure cautelari 11](#_Toc184722843)

[4.6 L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa 12](#_Toc184722844)

[5 LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO 14](#_Toc184722845)

[6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG) IN MICRONFILTER S.R.L. 25](#_Toc184722846)

[6.1 Politica aziendale 25](#_Toc184722847)

[6.2 Impostazione e costruzione del sistema di controllo preventivo ex art. 6, comma 2 e 2 bis Dlgs 231/2001 27](#_Toc184722848)

[6.3 Il sistema di controllo interno 29](#_Toc184722849)

[6.4 Componenti del sistema di controllo preventivo 29](#_Toc184722850)

[6.5 Comunicazione al personale e sua formazione 30](#_Toc184722851)

[6.6 Destinatari del Modello 30](#_Toc184722852)

[7 L’ORGANISMO DI VIGILANZA 31](#_Toc184722853)

[7.1 Individuazione e funzionamento 31](#_Toc184722854)

[7.2 Nomina, decadenza, revoca 31](#_Toc184722855)

[7.3 Compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza 32](#_Toc184722856)

[7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza ex art. 6, co. 2 lettera b) del Dlgs. 231/2001 34](#_Toc184722857)

[7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni 36](#_Toc184722858)

[8 DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLTATIVO 24/2023 (WHISTLEBLOWING) 36](#_Toc184722859)

[8.1 Canale di segnalazione interno 36](#_Toc184722860)

[8.2 Oggetto e contenuto delle segnalazioni 37](#_Toc184722861)

[8.3 Garanzia di anonimato e tutela del segnalante 38](#_Toc184722862)

[8.4 Segnalazioni vietate 38](#_Toc184722863)

[8.5 Gestione delle segnalazioni 39](#_Toc184722864)

[9 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO 39](#_Toc184722865)

[10 IL PIANO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE 40](#_Toc184722866)

[10.1 Premessa 40](#_Toc184722867)

[10.2 Comunicazione e formazione ai dipendenti 40](#_Toc184722868)

[10.3 Comunicazione a terzi e al mercato 40](#_Toc184722869)

[11 IL SISTEMA DISCIPLINARE 41](#_Toc184722870)

[11.1 Caratteristiche e funzionamento del sistema disciplinare in generale 41](#_Toc184722871)

[11.2 Comportamenti sanzionabili (indicazioni non esaustive) 43](#_Toc184722872)

[11.3 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale 44](#_Toc184722873)

[11.4 Misure nei confronti dei dirigenti 45](#_Toc184722874)

[11.5 Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali 46](#_Toc184722875)

[11.6 Misure nei confronti dei componenti dei soggetti esterni 48](#_Toc184722876)

# RIFERIMENTI NORMATIVI

* Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante – “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” e successive modifiche e/o integrazioni.
* Norme richiamate dal D. Lgs. 231/2001.
* *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”* approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a luglio 2014 e giugno 2021;
* il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante attuativo “*della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;
* Codice Etico di Micronfilter S.r.l.

# OBIETTIVI E CONTENUTI DEL DOCUMENTO

##  Obiettivi

In relazione al Decreto legislativo n. 231 del 2001 (di seguito anche “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”), che ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reati commessi da persone fisiche a loro interesse o vantaggio, l’Amministratore Unico di Micronfilter S.r.l (nel seguito anche “*Micronfilter*” o “*la Società*”), definisce con il presente documento il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “*Modello*” o “*MOG*”) volto a prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal citato Decreto nonché i criteri di identificazione e nomina, i compiti e i poteri, di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “*OdV*”) a cui affidare il compito di vigilare:

* sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello;
* sull’osservanza delle sue regole da parte dei destinatari, ivi compresi gli obblighi informativi verso lo stesso OdV;
* sul mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità del MOG rispetto alla prevenzione dei reati proponendone l’aggiornamento al fine di migliorarne l’efficacia e l’efficienza.

##  Contenuti

La presente Parte Generale del Modello è volta a favorire e disciplinare il processo di sviluppo, mantenimento e aggiornamento degli strumenti di *compliance* alla disciplina del D. Lgs. 231/01 e assicurare l’efficacia dell’attività di prevenzione delle violazioni di natura sia penale sia anche solo disciplinare che potrebbero incidere sul rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

Per le suddette finalità nel documento sono fornite indicazioni per i responsabili di funzione circa:

* 1. Il corretto svolgimento dei principali processi aziendali;
	2. I contenuti delle parti speciali del Modello;
	3. I criteri per orientare le scelte dell’organo amministrativo riguardanti individuazione, nomina, funzionamento e poteri dell’OdV, anche con riferimento ai flussi informativi;
	4. il sistema disciplinare specifico a fronte delle violazioni del Modello;
	5. le modalità di diffusione del Modello (comunicazione, formazione e informazione a dipendenti, collaboratori le partner commerciali).

La Parte Generale è corredata Parti Speciali che definiscono i protocolli adottati al fine di prevenire la commissione dei reati che potrebbero essere attuati nello specifico contesto Micronfilter in funzione delle sue caratteristiche, della tipologia di attività svolta e dell’assetto organizzativo adottato.

Il presente documento (così come eventuali sue modifiche o integrazioni) è adottato dall’Amministratore Unico della Micronfilter S.r.l

# GOVERNANCE AZIENDALE E ASSETTO ORGANIZZATIVO

##  Attività, rappresentanza, organo amministrativo

Micronfilter s.r.l è stata costituita nel 2007, ma l’assetto attuale è conseguente al conferimento, efficace dal 1/1/2019, della società Samver Montaggi s.n.c. di Fontana Giuseppe & C., operativa nel settore della depurazione da inquinanti atmosferici.

Con l’acquisizione mediante conferimento di tale azienda, e successivamente, nel 2022, con l’acquisto della M.D.R. Impianti Srl, si è formato un *team* giovane caratterizzato da lunga esperienza nel settore dell’ecologia degli ambienti di lavoro che ha rinnovato la gamma di prodotti e lanciato un nuovo *brand* sul mercato.

Micronfilter ha come oggetto sociale principale la progettazione, la costruzione, la manutenzione, la riparazione e il commercio di apparecchiature atte alla filtrazione e abbattimento di inquinanti da qualsiasi tipo di fluido.

La Società è governata da un **Amministratore Unico** cui sono attribuiti i poteri di statuto
e la **rappresentanza legale** della Società di fronte ai terzi e in giudizio.

##  Assetto organizzativo

L’assetto organizzativo è formalizzato attraverso l’organigramma approvato dall’AU e il funzionamento dei processi è regolato da procedure anch’esse approvate dall’organo amministrativo o dai responsabili di funzione di volta in volta competenti in funzione dell’oggetto delle procedure.

L’organigramma vigente all’atto di approvazione del Modello è quello di seguito riportato.



## Organo di controllo

La Società non ha organo di controllo.

# IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: D.LGS 231/2001

##  La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la disciplina della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Questo ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti - e gli interessi economici dei soci - che, fino all’entrata in vigore della norma in esame, non pativano conseguenze dalla eventuale commissione di reati da parte di amministratori e dipendenti, anche quando gli illeciti erano commessi nell’interesse dell’ente o questo ne traeva vantaggio.

##  Attribuzione della responsabilità

Le società possono essere ritenute responsabili per la commissione di taluni reati (“reati presupposto”), tassativamente indicati, commessi (anche in concorso) o tentati nel suo **interesse o vantaggio** da:

* persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente stesso;
* persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”.

##  Sanzioni

L’art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e interdittive, ma oltre alla confisca, anche per equivalente, del beneficio ottenuto (profitto) e la pubblicazione della sentenza.

L’art. 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede alcune **ipotesi di riduzione** della sanzione pecuniaria, qualora:

* l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
* il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
* prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
* prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni pecuniarie sono **irrogate per quote**, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Il **valore** delle quote è determinato in base alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell’ente, a discrezione del giudice (art. 11, co 2 D. Lgs. 231/2001); il **numero** di quote è determinato in base alla gravità dell’illecito, al grado della responsabilità attribuita all’ente e alle azioni poste in essere per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, co 1).

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure, la cui durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni:

* interdizione dall'esercizio dell'attività;
* sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
* divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
* esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
* divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l’ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
2. che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (a significare una sostanziale “*volontà sociale*” di commettere l’illecito, o quantomeno di un dolo eventuale);

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non vengono applicate se concorrono tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento; per evitare le sanzioni interdittive, l’ente deve avere:

* risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
* eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
* messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee; tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività, tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il giudice può applicare, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l’ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati *ex* D. Lgs. 231/2001.

##  Specificazioni in merito alle sanzioni

Per le **sanzioni pecuniarie**, l’importo di una quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00: il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il giudice deve quantificare la pena, con aggravamenti previsti dall’art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

*Quando l’ente è responsabile in relazione a una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di un’unica medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l’illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l’ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.*

È possibile l’applicazione congiunta di più sanzioni interdittive.

Nella scelta della **sanzione interdittiva**, il giudice deve attenersi ai criteri indicati per le misure pecuniarie. In simmetria normativa con quanto previsto al richiamato art. 11 con riferimento alla commisurazione della sanzione pecuniaria, l’art. 14 fissa i criteri in base ai quali il giudice è tenuto a determinare la sanzione interdittiva fra quelle indicate all’art. 9, co 2: *i)* l’idoneità e la congruità della sanzione interdittiva irrogata in concreto al fine della prevenzione specifica, non sostituibile con altra sanzione interdittiva meno gravosa; ii) la proporzionalità alla gravità - oggettiva e soggettiva - dell’illecito e alla eventuale successiva resipiscenza dell’ente.

Sono previste le seguenti limitazioni all’interruzione dell’attività:

* fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall’esercizio dell’attività non può esser comminata se non quando l’irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata;
* nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l’interruzione dell’attività dell’ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l’interruzione dell’attività, date le dimensioni dell’ente e le condizioni economiche del territorio sul quale lo stesso svolge la propria attività, può avere rilevanti ripercussioni sull’occupazione, è previsto che il giudice possa disporre, in alternativa, che l’attività dell’ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

##  Misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Le misure cautelari interdittive hanno una duplice funzione: da, un lato, evitare la dispersione del patrimonio dell’ente a garanzia delle obbligazioni civili nascenti da reato e, dall’altro, limitare l’operatività dell’ente quando la prosecuzione dell’attività possa aggravare o protrarre le conseguenze del reato ovvero agevolare la commissione di altri reati.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare è determinata dal giudice e non può essere superiore a un anno.

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell’ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

Condizione per applicare le misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell’ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa tipologia.

##  L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

**L’art. 6 del Decreto** stabilisce che, in caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte dei **vertici aziendali**, l’ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

* + 1. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
		2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
		3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
		4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato “idoneo”:

* + - individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
		- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
		- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
		- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
		- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora il reato venga commesso dai **soggetti subordinati**, **l’articolo 7** prevede che l’ente sia responsabile nei casi in cui “*la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*”; “*è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza 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.*” L’onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il sistema prevede l’istituzione di un organismo di controllo interno all’ente (il cosiddetto “*Organismo di Vigilanza*”) con il compito di vigilare sull’efficacia reale del modello.

Va sottolineato, in proposito, che **l’esonero dalla responsabilità dell’ente passa attraverso il giudizio d’idoneità** del sistema interno di organizzazione e controllo, **che il giudice penale è chiamato a formulare** in occasione del procedimento a carico dell’autore materiale del fatto illecito.

Il comma 3 dell’art. 7 stabilisce inoltre che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge;

- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il comma 4 dello stesso articolo indica i requisiti di una efficace attuazione del Modello:

a) **verifica periodica** del Modello ed eventuale modifica dello stesso nei casi in cui ne emergono significative violazioni, o quando intervengono mutamenti nell’attività aziendale o nell’organizzazione;

b) **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello.

# LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO

**ART. 24** - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Si tratta di reati comuni dolosi realizzabili da “chiunque”, sanzionati per tutelare gli interessi finanziari della Pubblica Amministrazione (interna o comunitaria).

|  |  |
| --- | --- |
| **Norma penale di riferimento** | **Reato presupposto** |
| art. 316 bis c.p. | Malversazione di erogazioni pubbliche |
| art. 316 ter c.p. | Indebita percezione di erogazioni pubbliche |
| art. 356 c.p. | Frode nelle pubbliche forniture |
| art. 640 co. 2 n. 1 c.p.  | Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’UE |
| art. 640 bis c.p. | Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche |
| art. 640 ter c.p. | Frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’UE |
| art. 353 c.p. | Turbata libertà degli incanti |
| art. 353 bis c.p. | Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente |

**ART. 24bis -** Delitti informatici e trattamento illecito di dati

I delitti in oggetto sono reati comuni dolosi realizzabili da “chiunque”.

Per “documento informatico” si deve intendere la “rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti”.

Per la configurabilità del reato di accesso abusivo a un sistema informativo è necessario che lo stesso sia protetto da misure di sicurezza.

|  |  |
| --- | --- |
| **Norma penale di riferimento** | **Reato presupposto** |
| art. 491 bis c.p. | Documenti informatici |
| art. 615 ter c.p. | Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico  |
| art. 615 quater c.p. | Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici |
| art. 617 quater c.p.  | Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche  |
| art. 617 quinquies c.p. | Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche |
| art. 629 co. 3 c.p. | Estorsione informatica |
| art. 635 bis c.p. | Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici |
| art. 635 ter c.p. | Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico |
| art. 635 quater c.p. | Danneggiamento di sistemi informatici o telematici |
| art. 635-quater.1 c.p. | Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico |
| art. 635 quinquies c.p. | Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse |

**ART. 24 ter -** Delitti di criminalità organizzata

Ai fini dell’esistenza del vincolo associativo non è richiesta la dimostrazione di suddivisione dei compiti e delle mansioni fra i singoli associati; è sufficiente una organizzazione anche minima e rudimentale, purché idonea ad attuare il programma criminoso perseguito.

L’elemento soggettivo è rappresentato dal dolo specifico, il quale si connota in base alla tipologia di associazione.



**Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio**

Si tratta di reati dolosi realizzabili da soggetto qualificato: pubblico ufficiale / incaricato di pubblico servizio e, in concorso, da “chiunque” sia qualificabile come “corruttore”.

|  |  |
| --- | --- |
| **Norma penale di riferimento** | **Reato presupposto** |
| art. 314, co. 1 c.p. | Peculato quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea |
| art. 314-bis c.p  | Indebita destinazione di denaro o cose mobili quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’UE |
| art. 316 c.p. | Peculato mediante profitto dell’errore altrui quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’UE |
| art. 317 c.p. | Concussione |
| art. 318 c.p. | Corruzione per esercizio d |
| art. 319 c.p. | Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (aggravato dall’art. 319 bis c.p.) |
| art. 319 ter c.p. | Corruzione in atti giudiziari |
| art. 319 quater c.p. | Induzione indebita a dare o promettere utilità |
| art.320 c.p. | Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio |
| art. 321 c.p. | Pene per il corruttore |
| art. 322 c.p. | Istigazione alla corruzione |
| art. 322 bis c.p. | Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri |
| art. 346 bis c.p. | Traffico di influenze illecite |

**Art. 25bis -** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

L’art. 25bis riguarda due distinte categorie di falsità: i) il falso nummario, che comprende la falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo; ii) le falsità in sigilli o in strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento.

Si tratta di illeciti plurioffensivi, lesivi da un lato dell’interesse generale e della fede pubblica e, dall’altro, dell’interesse specifico alla regolarità della circolazione monetaria (tutela degli interessi finanziari e patrimoniali degli enti autorizzati all’emissione di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni di riconoscimento).

Sono reati comuni dolosi realizzabili da “chiunque”.



**Art. 25bis1 –** Delitti contro l’industria e il commercio

Si tratta di reati comuni dolosi realizzabili da “chiunque”.



**Art. 25ter –** Reati societari



**Art. 25quater** - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico



**Art. 25quater1** – Pratiche di mutilazione deg.li organi genitali femminili



**Art. 25 quinquies –** Delitti contro la personalità individuale



**Art. 25 sexies** – Abusi di mercato

Reati previsti dagli articoli 187bis e segg. del TUF; possono essere commessi soloda soggetti appartenenti a enti interessati da tale normativa.



**Art. 25 septies** – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Con riferimento alle nozioni di “interesse” e “vantaggio”, in considerazione della natura colposa dei reati in oggetto, dottrina e giurisprudenza prevalenti ritengono che tali requisiti debbano essere riferiti non direttamente ai reati e all’evento che può realizzarsi (morte o lesioni) bensì alla condotta di violazione delle norme cautelari antinfortunistiche che ha cagionato il reato colposo, qualora questa condotta abbia recato vantaggio in termini, ad esempio, di maggior profitto o maggiore competitività a seguito di risparmi di costi.



**Art. 25 octies** – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio



**Art. 25 octies1** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti



**Art. 25 novies** – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore.



**Art. 25 decies** – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Si tratta di reato comune perpetrabile da “chiunque”. La fattispecie mira ad evitare indebite o illecite pressioni nei confronti di persone chiamate a rendere dichiarazioni dinnanzi all’autorità giudiziaria in procedimenti penali che interessano l’ente di appartenenza.



**Art. 25 undecies** – Reati ambientali



**Art. 25 duodecies** – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare



**Art. 25 terdecies** – Razzismo e xenofobia



**Art. 25 quaterdecies** – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati



**Art. 25 quinquiesdecies** – Reati tributari



**Art. 25 sexiesdecies** – Contrabbando



**Art. 25 septiesdecies** – Delitti contro il patrimonio culturale



**Art. 25 duodevicies** – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici



# IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG) IN MICRONFILTER S.R.L.

##  Politica aziendale

La politica aziendale di Micronfilter pone fra i suoi obiettivi il rispetto delle norme di legge e quindi anche delle prescrizioni, ancorché non obbligatorie, contenute nel D. Lgs. 231/2001. Tali obiettivi sono perseguiti mettendo a disposizione le risorse necessarie e disegnando in modo coerente tutti i processi aziendali, sul funzionamento dei quali viene esercitata un’attenta vigilanza mediante sistemi di controllo coerenti con l’attività e la dimensione dell’impresa.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i **requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001**, in particolare attribuendo a un Organismo di Vigilanza dell’ente (OdV, le cui caratteristiche e funzioni sono descritte nel prosieguo), in stretto contatto con il vertice aziendale: i) il compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali; ii) il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; iii) risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili; iv) l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post); v) l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

b) i **principi generali** riconosciuti da dottrina, giurisprudenza e prassi cui deve ispirarsi un **adeguato sistema di controllo interno** e in particolare: i) ogni operazione, transazione, azione che interviene in un’area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua; ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni; iii) i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate; iv) il sistema di controllo è articolato su tre livelli: il primo livello è rappresentato dai controlli di linea, ovvero i controlli svolti dai responsabili delle funzioni mediante supervisione sull’operato delle persone che dirigono e coordinano; il secondo livello è svolto dalla direzione aziendale, nella persona dell’Amministratore Unico; il terzo livello è quello dei controlli da parte di soggetti esterni (OdV).

Il Modello organizzativo è costituito dal sistema di regole operative e comportamentali, dai sistemi informativi e dai presidi organizzativi, da ruoli e responsabilità, attraverso cui si snodano le attività della Società, collegati a elementi specifici di controllo in grado di prevenire, nella loro interazione sistemica, la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Vengono qui innanzitutto richiamati i seguenti principi generali:

* tutti coloro che operano in nome e per conto di Micronfilter nelle *“aree a rischio reato*” e nelle *“aree strumentali alla commissione dei reati”* (come individuate nella Parte Speciale) possono incorrere in illeciti di natura penale e/o disciplinare nel caso di violazione delle disposizioni aziendali, soprattutto quando tali violazioni comportino un rischio di sanzione amministrativa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
* tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui Micronfilter S.r.l fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nello svolgimento della propria attività e nel perseguimento di propri obiettivi;
* la Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle “*aree a rischio reato*” e sulle “*aree strumentali alla commissione dei reati*”, si è organizzata in modo da poter intervenire con tempestività per prevenire o contrastare le violazioni di cui ai punti precedenti.

##  Impostazione e costruzione del sistema di controllo preventivo ex art. 6, comma 2 e 2 bis Dlgs 231/2001

Il Modello deve: a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; 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 a impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

In particolare, le lettere a) e b) della disposizione di cui al comma 2 indicano espressamente alcune attività necessarie in un **processo di sana e prudente gestione dei rischi**.

*Ferma restando l’esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno,* le Linee guida di Confindustria, cui Micronfilter si è attenuta per la redazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo propongono un approccio coerente con gli schemi di riferimento riconosciuti dalla prassi operativa prevalente.

Le fasi della costruzione del Modello si riflettono nel seguente processo operativo:

* individuazione delle potenziali “aree sensibili”, ovvero a prevalente probabilità di eventi rischiosi (**mappatura dei rischi e** **identificazione dei rischi potenziali**);
* **valutazione del sistema di controllo** adottato, evidenziando i possibili scostamenti tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;
* definizione delle azioni correttive (**integrazione dei protocolli**) da attuare per fare in modo che il rischio che il reato venga concretamente compiuto sia contenuto entro le soglie di accettabilità;
* azioni ad hoc di sensibilizzazione del personale alla tematica attraverso la **formazione e l’informazione**;
* istituzione di un **Organismo di Vigilanza** come definito dal Decreto.



Schema tratto dalle Linee Guida di Confindustria, illustrante il processo attraverso il quale partendo dalla individuazione dei rischi si perviene, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e dei “gap” da colmare, all’adeguamento dello stesso per raggiungere un livello di rischio “accettabile”.

**Rischio accettabile** è il livello di rischio al di sopra del quale il costo di implementazione di ulteriori misure di controllo è superiore all’impatto che verrebbe eliminato in caso di avveramento dell’ipotesi di evento negativo considerata, ovvero *il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere; Nel caso del decreto 231 del 2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. […] Il generale principio, invocabile anche in diritto penale, della* ***esigibilità concreta del comportamento*** *rappresenta un criterio di riferimento*[[1]](#footnote-1).

*In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dl decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un**sistema di prevenzione che* ***non può essere aggirato se non fraudolentemente[[2]](#footnote-2):***in altre parole, seguendo la giurisprudenza, occorre che non possano essere aggirate le misure di sicurezza idonee a rafforzarne l’efficacia se non mettendo in atto un comportamento che sia palesemente sanzionabile (come, a titolo di esempio, un acquisto senza la necessaria autorizzazione violazione delle procedure che regolano ciclo passivo).

In relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa […] la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla possibilità concreta di attuare condotte in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dei soggetti cui tale compito è attribuito[[3]](#footnote-3).

L’**identificazione dei rischi potenziali** e la **valutazione del sistema di controllo** sono state condotte partendo da un lavoro di:

* **analisi del contesto aziendale** attuato attraverso l’esame della documentazione esistente (visura camerale, sistema dei poteri e delle deleghe, organigramma, sistemi di gestione) e interviste con i soggetti apicali, al fine di individuare i processi e le aree organizzative in cui potrebbero essere commessi i reati;
* **valutazione** degli **elementi del sistema di controllo interno preventivo** (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, controlli, etc.).

##  Il sistema di controllo interno

I protocolli previsti dal Decreto (art.6 co. 2 lett. b) disciplinano le aree di rischio individuate nella fase di analisi dei rischi, prevedendo: i) ruoli e responsabilità nelle diverse fasi dei processi: ii) le corrette modalità di espletamento delle attività sensibili; iii) il tracciamento documentale conseguente; ad ogni protocollo decisionale sono associati i flussi informativi verso l’ODV che potrà richiedere integrazioni a seconda delle esigenze conoscitive ed informative essenziali per l’espletamento del dovere di vigilanza sul Modello.

I responsabili delle funzioni definite nell’organigramma assicurano un controllo di primo livello sul corretto svolgimento delle attività aziendali rientranti nei rispettivi ambiti di responsabilità.

Il secondo livello riguarda l’operatività del sistema di controllo, affidata al vertice aziendale (Amministratore Unico nonché datore di lavoro e dirigente delegato), cui è demandato il compito di verificare il concreto funzionamento del sistema dei controlli di primo livello.

##  Componenti del sistema di controllo preventivo

*Sistema organizzativo* – L’attribuzione delle responsabilità, la descrizione dei compiti e le linee di dipendenza gerarchica sono formalizzate nell’organigramma aziendale codificato nel sistema di gestione, che definisce ruoli e responsabilità, formalizzati nei termini previsti dalla normativa vigente.

Il sistema di gestione delle risorse umane definisce target raggiungibili e motivabili con riferimento agli obiettivi aziendali.

*Poteri autorizzativi e di firma -* Nell’ambito della *gestione finanziaria*, i poteri autorizzativi e di firma sono: i) assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative; ii) disciplinati e formalizzati mediante attribuzione di poteri agli amministratori delegati e il conferimento di procure speciali; iii) i pagamenti superiori a somme predefinite sono autorizzati dal responsabile di una funzione diversa da quella che autorizza l’acquisto, dal Presidente del C.d.A. o da un amministratore delegato.

##  Comunicazione al personale e sua formazione

La **comunicazione** riguarda il Codice Etico, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi obbligatori e tutto quanto definito dall’Amministratore Unico per la trasparenza dell’operare quotidiano.

Accanto alla comunicazione, è sviluppato un **programma di formazione** modulato in funzione dei destinatari. Alle Linee guida per l’impostazione del programma di formazione è dedicato capitolo specifico della presente Parte Generale del MOG, che definisce, per ciascun destinatario, contenuti di massima e modalità di erogazione.

La formazione è progettata in funzione dei destinatari. In generale, la comunicazione e la formazione riguardano, con diversi livelli di approfondimento in funzione dei destinatari: esistenza della norma; finalità e principali contenuti; protocolli adottati dall’organizzazione al fine di prevenire comportamenti illeciti; comportamenti sanzionati; controlli da attuare.

##  Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Micronfilter: amministratori, organismo di vigilanza, dipendenti, collaboratori e fornitori, ognuno in funzione del ruolo specifico.

Se partner finanziari e/o commerciali sono dotati di un proprio modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 essi sono comunque destinatari delle regole emanate da Micronfilter limitatamente ai rapporti con la Società, la quale potrà riservarsi di proseguire o meno tali rapporti, nel caso di loro coinvolgimento in reati previsti dal Decreto di cui comunque si abbia notizia.

# L’ORGANISMO DI VIGILANZA

##  Individuazione e funzionamento

L’affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento a un Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo è previsto dall’art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto.

Il rapporto con l’Organismo è di natura professionale e i componenti non sono subordinati, in tale ruolo, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L’Organismo di Vigilanza può essere monocratico o plurisoggettivo a discrezione dell’Amministratore Unico, che dovrà comunque, nella individuazione del - o dei - componenti, tenere conto dell’esistenza, in capo all’Organismo, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità quali caratteristiche essenziali per mettere in atto una vigilanza adeguata.

L'Organismo di Vigilanza è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate:

* le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;
* la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, compiti di natura meramente tecnica;

##  Nomina, decadenza, revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione o con determina dell’Amministratore Unico, a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dal ruolo di componente dell’OdV:

* la condanna per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
* la condanna a una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
* la condanna per un delitto non colposo alla reclusione superiore ad anni 2;
* l’assunzione di un incarico non compatibile con l’esercizio dell’attività di vigilanza;
* l’esistenza di una situazione di conflitto di interessi.

Vi è situazione di *conflitto di interessi* quando vi è contrasto con l'imparzialità e l’indipendenza richiesta da tale ruolo, che può venire meno a causa di interessi di natura finanziaria, economica o altri interessi di natura personale.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono tenuti a segnalare l’insorgenza di una situazione di conflitto di interessi.

L'eventuale revoca di incarico di un membro o dell’intero Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione o determina dell’Amministratore Unico a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria.

##  Compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza:

* vigila sull’efficace attuazione del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell’azienda corrispondano alle regole definite a prevenzione dei reati;
* formula suggerimenti in merito ai requisiti di idoneità del Modello, ovvero del complessivo impianto dei controlli, rispetto alle esigenze di prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
* promuove l’aggiornamento del Modello e dei relativi presidi di controllo, conseguenti al verificarsi di mutamenti organizzativi o normativi.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono assicurati attraverso:

* l’elaborazione di un piano delle attività in coerenza con i contenuti del Modello e sulla scorta delle segnalazioni ricevute;
* l’attuazione di interventi di controllo programmati o straordinari;
* un reporting periodico verso l’Amministratore Unico o verso il Consiglio di amministrazione a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria;
* il rilievo di eventuali comportamenti non conformi al Modello che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
* la segnalazione all’AU ovvero, a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria, al Consiglio di amministrazione, per il tramite del Presidente, di eventuali notizie di violazione del Modello con il conseguente monitoraggio sull'applicazione delle eventuali conseguenti sanzioni disciplinari o delle ragioni delle mancate applicazioni;
* la valutazione preventiva ed il monitoraggio dei piani informativi e formativi;
* l’impulso all’aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei relativi presidi di controllo;
* l’elaborazione di pareri circa la revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di verifica, analisi e controllo. Qualunque funzione aziendale, collaboratore o amministratore hanno il dovere di evadere in modo esaustivo e tempestivo eventuali richieste che dovessero pervenire dall’Organismo di Vigilanza.

**Comunicazione dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati all’AU o al Consiglio di amministrazione a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

1. un rapporto annuale sull’attività svolta e i risultati conseguiti;
2. segnalazioni immediate relative ad eventuali novità normative e giurisprudenziali salienti che richiedono interventi sul Modello;
3. segnalazioni immediate relative a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche. Quando la violazione del modello riguardasse l’Amministratore Unico ovvero i componenti degli organi sociali (nel caso in cui la società sia governata da un Consiglio di amministrazione), l’Organismo di Vigilanza: *i)* se si tratta del Presidente del Consiglio di amministrazione o dell’Amministratore Unico, ne informa i soci; *iI)* se si tratta di uno o più componenti del Consiglio di amministrazione, ne informa il Presidente. Disposti ed effettuati gli approfondimenti necessari, saranno adottati i provvedimenti opportuni.

##  Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza ex art. 6, co. 2 lettera b) del Dlgs. 231/2001

L’art. 6, co. 2, lettera d), del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello preveda *obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.* Da una prima analisi della disposizione emerge la rilevanza del sistema informativo per un efficace funzionamento del Modello.

L’OdV deve quindi essere informato tempestivamente, mediante apposite segnalazioni da parte dell’Organo amministrativo, dei dipendenti, dei consulenti, dei partners dell’Ente in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L’interpretazione prevalente, proposta anche dalle Linee guida di Confindustria alla quale Micronfilter si attiene è che, nella sostanza, tale obbligo costituisce uno strumento per rinforzare la possibilità di vigilare sull’efficace funzionamento del Modello stesso da parte dell’organismo cui tale compito è attribuito.

In concreto, sono richieste le seguenti categorie di flussi informativi:

1. flussi informativi generali e informazioni *non strutturate*, consistenti:
	* nell’obbligo generale, in capo ai responsabili delle funzioni aziendali o ai referenti individuati da costoro, di comunicare all’Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello; qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione o nella applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel Modello, i suddetti soggetti trasmettono tempestivamente all’Organismo di Vigilanza una relazione contenente: *i)* una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza; *ii)* una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto riguarda l’attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento intraprese; *iii)* le eventuali proposte di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle connesse procedure;
* nell’obbligo, in capo a tutti i responsabili delle funzioni aziendali, di comunicare all’OdV: *i)* l’emissione e/o l’aggiornamento di disposizioni, comunicati organizzativi o linee guida e procedure aziendali; *ii)* l’eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
* nell’obbligo da parte di tutti i dipendenti di segnalare direttamente all’OdV nell’apposito indirizzo di posta elettronica qualunque violazione da parte dei dipendenti, degli organi sociali, degli agenti, dei consulenti, partner commerciali e finanziari di norme o qualunque evento che potrebbe rappresentare una violazione del Codice Etico, dei principi di cui al D. Lgs. 231/2001 o comportare rischi di responsabilità ai sensi del Decreto; qualunque responsabile di funzione che abbia ricevuto segnalazione di tali circostanze da un proprio sottoposto o da un consulente o fornitore inoltra la segnalazione all’Organismo di Vigilanza conservando copia della mail inoltrata. Gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte che cura il conseguente inoltro al suddetto Organismo;
1. informazioni *strutturate,* ad *evento* o *periodiche*:

si tratta di informazioni da inviare all’OdV a cura di ciascuna funzione aziendale e riferite ai processi sensibili. È compito dell’Organismo di Vigilanza definire e periodicamente, rivedere, per ciascun processo sensibile o area di rischio, le informazioni necessarie per esercitare i propri compiti; tali informazioni possono essere:

* *ad evento:* al verificarsi di un dato evento l’informazione deve essere resa all’OdV (*es. avvio di ispezioni da parte di Autorità Esterne, infortunio grave sul lavoro etc…);*
* *periodiche*: con cadenza periodica (mensile, trimestrale, semestrale, annuale) vengono trasmessi dati aggregati all’OdV relativi a determinati eventi o operazioni (*es. mancati infortuni sul lavoro, nuovi fornitori inseriti in anagrafica, acquisti per importi superiori a una cifra definita).* È nell’ambito di questa categoria di flussi che l’OdV valuta i controlli posti in essere dal *management* operativo.

L’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti che ritiene debbano conseguirne.

Occorre sottolineare che l’obbligo di informazione su comportamenti contrari al Modello rientra nel dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del dipendente sanciti dagli artt. 2104 e 2105 del Codice civile. Il sistema disciplinare, cui è dedicato specifico capitolo del presente Modello, prevede misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, ferma restando la tutela dei dipendenti che segnalano le violazioni come articolatamente descritto nel capitolo dedicato al *Whistleblowing*.

##  Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico o cartaceo con il supporto della funzione aziendale individuata come referente interno dell’Organismo.

Con l’atto di nomina i componenti interni sono nominati incaricati del trattamento ed i membri esterni Responsabili esterni del Trattamento secondo quanto previsto dal GDPR.

# DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLTATIVO 24/2023 (WHISTLEBLOWING)

Il comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001, recependo le modifiche normative introdotte con il Decreto Legislativo n. 24 del 10.3.2023, ha stabilito che il modello di organizzazione e di gestione debba prevedere i canali di segnalazione interna, oltre al divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

##  Canale di segnalazione interno

A seguito dell’introduzione del D. Lgs. n. 24/2023, Micronfilter ha adottato un canale di segnalazione interno che permette la segnalazione tempestiva all’OdV di qualsiasi notizia riguardante possibili violazioni a norme di legge o aziendali o comunque di natura illecita o costituenti un atto contrario al Codice Etico.

Micronfilter S.r.l. tutela i dipendenti che effettuano le Segnalazioni di illecito. (rif. art. 6, commi 2 bis -del D.Lgs. 231/2001 che disciplina il “Whistleblowing 231”); è pertanto dovere del destinatario della segnalazione adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge (rif. Regolamento Whistleblowing Micronfilter S.r.l.).

## Oggetto e contenuto delle segnalazioni

La Segnalazione può riguardare azioni od omissioni, sia commesse sia anche tentate, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle funzioni svolte nel contesto lavorativo.

Tali azioni/omissioni devono essere:

1. rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (possono comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001);

2. attuate in violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare.

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della stessa, onde consentire le dovute verifiche.

Nella descrizione del comportamento che origina la Segnalazione devono essere fornite solo informazioni strettamente attinenti all’oggetto della Segnalazione stessa (informazioni non attinenti non saranno prese in considerazione e in questo caso il comportamento del segnalante potrà essere sanzionato). In caso di Segnalazioni in evidente malafede, il destinatario (definito anch’esso nella Regolamento *Whistleblowing* Micronfilter, parte integrante del presente Modello) si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l’identificazione dei soggetti segnalati.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

* oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione (condotta, evento), con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo (data, orario) e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
* segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale o altri elementi utili all’identificazione) che consentano un’agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

* le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi dell’anonimato;
* l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
* il riferimento a eventuali documenti o altre informazioni che possano confermare la fondatezza dei fatti esposti;
* l’eventuale valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un interesse e/o vantaggio della società in relazione ai rischi reato ex D. Lgs. 231/2001, o danni alla salute o all’ambiente, oppure se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all’immagine della Società, etc.;
* ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

## Garanzia di anonimato e tutela del segnalante

Come previsto dal Decreto Legislativo 10/03/2023, n. 24 in materia di *Whistleblowing*, i soggetti segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. Sebbene siano preferite le Segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono tuttavia ammesse anche segnalazioni anonime, da inviare con le modalità indicate nella Regolamento *Whistleblowing* Micronfilter.

Le Segnalazioni saranno prese in considerazione se adeguatamente documentate e circostanziate.

## Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi di Micronfilter o della collettività.

È vietato:

• il ricorso ad espressioni ingiuriose;

• l’inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

• l’inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l’attività aziendale.

Le Segnalazioni anonime devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

## Gestione delle segnalazioni

Le attività in cui si articola il processo di gestione delle Segnalazioni sono la ricezione, l’istruttoria, l’accertamento.

* Ricezione - il destinatario riceve le segnalazioni mediante i canali disponibili (cfr. Regolamento *Whistleblowing* Micronfilter).
* Istruttoria e accertamento - il destinatario valuta le Segnalazioni, effettua gli approfondimenti necessari per stabilirne la rilevanza e l’opportunità di azione e decide se archiviare la segnalazione o richiedere un intervento disciplinare alle funzioni competenti, sempre applicando il citato Regolamento *Whistleblowing* Micronfilter.

# PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Nell’ambito dei processi indicati nel capitolo precedente, devono essere rispettati i seguenti **principi di controllo**.

* **Congruità e tracciabilità.** Ogni transazione, operazione, azione deve essere documentata, verificabile, coerente e congrua. Tutte le attività devono essere verificabili *ex post,* sia per quanto attiene ai processi decisionali sia relativamente alle azioni concretamente poste in essere nello svolgimento.
* **Chiarezza e semplicità**. I compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività e i relativi controlli, sono definiti in modo chiaro e prevedono meccanismi di agevole comprensione ed applicazione.
* **Imparzialità e assenza di conflitti di interesse**. I destinatari del Modello devono operare con professionalità e imparzialità, evitando ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interessi, tale da incidere - anche potenzialmente - sulla loro capacità di agire nell’interesse della Società**.**
* **Documentazione dei controlli.** I controlli di primo livello devono essere oggetto di sistemi di reporting atti a evidenziare le anomalie nello svolgimento dell’attività.

#  IL PIANO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

## Premessa

Micronfilter si impegna a promuovere, nell'ambito della propria comunicazione interna, i temi legati alla deontologia e alla prevenzione delle irregolarità. In questo contesto è data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, del Codice Etico e dei principi contenuti nel Modello (accessibile tramite Intranet Aziendale).

Obiettivo della Società è di garantire la conoscenza, sia da parte delle risorse presenti in azienda sia da parte di quelle esterne, delle regole di condotta contenute nel Modello, con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei “processi sensibili”.

## Comunicazione e formazione ai dipendenti

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti di Micronfilter in servizio, i quali sono anche destinatari di corsi di formazione i cui contenuti è modalità di erogazione (anche a distanza, mediante piattaforme informatiche) sono definiti dalle funzioni aziendali competenti in coordinamento con l’Organismo di vigilanza. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle persone nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo che dovrà contenere, fra l’altro, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Codice Etico e il Regolamento *Whistleblowing* Micronfilter, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

## Comunicazione a terzi e al mercato

Il Codice etico e la Parte Generale del presente Modello sono resi disponibili ai terzi nell’apposita sezione del sito internet della Società. A tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e finanziari con Micronfilter è richiesto l’impregno a prendere visione dei suddetti documenti e rispettarne le prescrizioni.

Verrà quindi inserita apposita clausola revocatoria sia negli ordini di acquisto sia nei contratti e affidamenti sottoscritti.

#  IL SISTEMA DISCIPLINARE

## Caratteristiche e funzionamento del sistema disciplinare in generale

Condizione necessaria per garantire l’adeguatezza e l’effettiva applicazione del Modello e un’azione efficiente dell’Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla sua violazione.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono infatti (con riferimento, rispettivamente, ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessità di prevedere "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

La necessaria presenza di un sistema disciplinare è poi anche stata ribadita, più nello specifico, in materia di modelli preventivi della responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse in violazione delle norme prevenzionistiche (cfr. art. 30, co. 3 del D. Lgs. 81/2008). Più di recente, il D. Lgs. 10/03/2023, n. 24 ha ribadito l’importanza del sistema disciplinare del Modello, prescrivendone un’integrazione attraverso l’imposizione di specifiche *sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.*

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche sui contenuti del sistema disciplinare, in assenza delle quali si è fatto riferimento alla giurisprudenza di merito e alle migliori prassi (in particolare Linee Guida Confindustria).

Conseguentemente a quanto sopra. Il Sistema disciplinare Micronfilter ha le seguenti caratteristiche:

* opera nei confronti sia dei c.d. “soggetti apicali” ex art. 5, co.1, lett. a) D. Lgs. 231/2001 (cioè di coloro che rivestono *funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*) sia dei c.d. “*soggetti sottoposti*” ex art. 5, co. 1, lett. b) del medesimo Decreto (cioè di coloro che sono soggetti all’attività di direzione e di vigilanza degli apicali);
* è interno all’ente, autonomo e indipendente rispetto agli altri apparati sanzionatori (ad esempio quello giuslavoristico di cui all’art. 2106 c.c. e, in particolare, di quello penale). Sul punto merita evidenziare che il Sistema disciplinare in parola non si limita a sanzionare i comportamenti costituenti reato da cui deriva responsabilità dell’ente ex D. Lgs. 231/2001 (già puniti dallo Stato): più in generale, colpisce ogni infrazione alle regole previste o richiamate dal Modello; funzione del sistema in parola è, infatti, *prevenire le condotte prodromiche alla realizzazione di un reato o, comunque alla preparazione dello stesso;*
* è formalizzato e divulgato;
* è coerente e compatibile con i precetti legislativi e contrattuali (individuali e collettivi) di cui costituisce concreta integrazione, nonché con la natura dei rapporti negoziali sottesi (di lavoro dipendente o autonomo, di fornitura, etc.);
* rispetta il principio di proporzionalità della misura sanzionatoria a fronte della gravità dell’infrazione contestata e accertata, tenendo conto dell’intenzionalità, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia nonché del comportamento, anche pregresso, tenuto dalla persona coinvolta e di ogni altra circostanza rilevate;
* rispetta il principio del contraddittorio nel corso del procedimento;
* è inteso assolvere una funzione preventiva generale in quanto deterrente alla commissione di violazioni; le sanzioni, oltre che previste specificamente, intendono infatti essere adeguate e disincentivanti.

Resta inteso che l’esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

• proporzione, commisurando la sanzione irrogata all’entità dell’atto contestato;

• contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell’Organo amministrativo o dei responsabili di funzione da questo delegati e prescinde dall’esito della conclusione del procedimento penale avviato dall’autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L’irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è quindi, in generale, decisa dal vertice aziendale sentito il parere dell’OdV (che avrà direttamente accertato l’infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni) fatti salvi i casi in cui è il vertice stesso a essere coinvolto, in cui si applicano le modalità nel seguito descritte.

Il Sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il Sistema, così come il Modello, si rivolge a tutto il personale, ai componenti degli organi sociali, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L’OdV dovrà sempre informare tempestivamente le funzioni aziendali competenti secondo quanto nel seguito specificato di ogni illecito commesso ai sensi del Modello Organizzativo di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dei propri compiti.

## Comportamenti sanzionabili (indicazioni non esaustive)

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni rilevabili e i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni dei Destinatari sono classificate come segue (indicazioni fornite a titolo esemplificativo, non esaustive rispetto ai possibili comportamenti sanzionabili), in ordine di gravità:

1. comportamenti tali da far ravvisare una mancata esecuzione dei protocolli previsti dal Modello o in esso richiamati, che non abbiano comportato rischi relativamente alla possibile responsabilità amministrative della Società, come:

* violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
* violazione del Codice Etico;
* violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli.

2. Comportamenti tali da far ravvisare una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro e tali da compromettere in modo significativo la fiducia della Società nei confronti del Destinatario coinvolto, quali:

* atti od omissioni diretti in modo non equivoco al compimento di un reato;
* reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
* segnalazioni in mala fede: segnalazione fatta con l’intento di danneggiare o recare pregiudizio a un destinatario del Codice Etico e/o del Modello violazione dell’identità del segnalante
* violazioni dell’identità del segnalante (*Whistleblowing* - Decreto Legislativo - 10/03/2023, n. 24).

3. Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti presupposti di reato, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

## Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

Le persone legate con diverse tipologie di rapporto di lavoro subordinato alla Società o all’Ente collettivo, trovano disciplina prioritaria nella normativa prevista dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970), che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascun specifico tipo di rapporto di lavoro subordinato.

Fermo restando quindi che la violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale ai sensi degli artt. 2104 e segg. del codice civile, ovvero violazione del contratto di lavoro e illecito disciplinare (ed è pertanto sanzionabileai sensi del contratto collettivo di lavoro, nel rispetto dell’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, c.d. Statuto dei Lavoratori), i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto dell’articolo 7 della legge 30/05/1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità e precisamente:

• richiamo verbale;

• rimprovero scritto;

• multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;

• sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;

• licenziamento con preavviso;

• licenziamento senza preavviso.

Con riguardo al personale dipendente occorre quindi rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall’articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dal CCNL applicabile, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (che in linea di principio risultano “*tipizzate*” in relazione al collegamento con specificati addebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno sia coerente con quanto sopra esposto.

Le sanzioni sono applicate dal Datore di lavoro in conformità con le deleghe conferite e rappresentate nell’organigramma aziendale.

Saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare:

* il compimento di atti discriminatori o ritorsivi verso coloro i quali abbiano segnalato irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di *Whistleblowing*;
* la violazione dei doveri di riservatezza sull’identità del segnalante irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di *Whistleblowing*;
* le segnalazioni di irregolarità rivelatesi infondate effettuate in mala fede, con dolo o colpa grave.

## Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, la Società provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei confronti dei dirigenti Micronfilter ha ritenuto di estendere il sistema disciplinare sopra previsto per gli altri dipendenti, con gli opportuni adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto lavorativo.

Così - ferma l’eventuale azione per il risarcimento dei danni - le sanzioni applicabili ai dirigenti, sulla base dei criteri già menzionati, sono individuate, nelle seguenti:

• rimprovero verbale;

• ammonizione scritta;

• multa nelle misure previste dal CCNL applicato;

• sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per la durata prevista da CCNL applicato;

• licenziamento per mancanze con preavviso o senza a seconda della gravità della violazione commessa.

In concreto, su impulso dell’Organismo di vigilanza (se informato) o del responsabile della funzione competente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società da parte dell’assemblea generale ordinaria, l’AU nel suo ruolo di datore di lavoro, o il dirigente appositamente delegato ai sensi del D. Lgs. 81/2008, provvede a irrogare la sanzione ritenuta più adeguata nel rispetto delle indicazioni fin qui richiamate.

Saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare:

* il compimento di atti discriminatori o ritorsivi verso coloro i quali abbiano segnalato irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di Whistleblowing;
* la violazione dei doveri di riservatezza sull’identità del segnalante irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di Whistleblowing;
* le segnalazioni di irregolarità rivelatesi infondate effettuate in mala fede, con dolo o colpa grave.

## Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali

L’Organismo di Vigilanza, alla notizia di violazioni del Modello da parte di un componente dell’organo amministrativo o, a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società, da parte dell’Amministratore Unico, informa tempestivamente l’organo collegiale (ovvero il Consiglio di amministrazione, nella persona del Presidente o, nel caso in cui il comportamento sia a questi imputabile, come anche in caso di inerzia, richiedendo una convocazione d’urgenza del Consiglio) o i soci per l’adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più componenti dell’organo di controllo o dell’Amministratore Unico (a seconda della tipologia di organo amministrativo a cui è affidata l’amministrazione della società), l’Organismo di vigilanza, ove ne abbia per primo contezza, comunica al Consiglio di Amministrazione o ai soci la notizia della violazione commessa. L’Organo amministrativo o i soci, avutane notizia direttamente o per il tramite dell’OdV, convocano con urgenza l'Assemblea dei soci per l’adozione delle misure idonee al caso nel rispetto delle norme di legge.

In ossequio all’art. 6, co. 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001 - a parte l’eventuale esercizio (sempre esperibile) dell’azione di responsabilità risarcitoria - le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Società sono individuate nelle seguenti:

(i) censura/richiamo formale;

(ii) somma da corrispondere a titolo di penale, da un minimo di € 10.000,00 ad un massimo di € 50.000,00 e che sarà devoluta ad apposito fondo per la formazione del personale;

(iii) la sospensione dalla carica, con proporzionale perdita degli emolumenti previsti;

(iv) la revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti connesso alla violazione accertata;

(v) la revoca dalla carica.

La competenza per l’irrogazione delle sanzioni è definita come segue:

• censura, misura pecuniaria e revoca delle deleghe (quest’ultima ipotesi in caso di Consiglio di amministrazione) sono attribuite alla competenza dell’Organo amministrativo, con deliberazione, in caso di Consiglio di Amministrazione, presa a maggioranza dei suoi componenti e astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione o, in caso di Amministratore Unico, alla competenza dell’Assemblea Ordinaria dei soci; l’OdV potrà, nel caso di organismo di gestione collegiale, chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all’ordine del giorno l’apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione passibile di censura, di sanzione pecuniaria o di revoca delle deleghe;

• per la “*revoca*”, la competenza è attribuita all’Assemblea Ordinaria alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.; a tale fine ciascun consigliere, anche su sollecitazione dell’OdV, e l’OdV stesso potrà chiedere formalmente la convocazione dell’Assemblea, nei termini statutariamente previsti, ponendo all’ordine del giorno l’apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell’amministratore a carico del quale sia stata accertata la violazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell’addebito, l’Organo competente provvederà ad assegnare all’amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all’esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

L’OdV dovrà, a propria volta, comunque sempre informare il CdA della Società o, in caso di Amministratore Unico, i soci di ogni illecito ai sensi del Modello Organizzativo, commesso dall’Amministratore Unico o da un componente del Consiglio di Amministrazione di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dei propri compiti.

Saranno in ogni caso sempre oggetto di specifico procedimento disciplinare:

* il compimento di atti discriminatori o ritorsivi verso coloro i quali abbiano segnalato irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di *Whistleblowing*;
* la violazione dei doveri di riservatezza dell’identità del segnalante irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di *Whistleblowing*;
* le segnalazioni di irregolarità rivelatesi infondate effettuate in mala fede, con dolo o colpa grave

## Misure nei confronti dei componenti dei soggetti esterni

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, etc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

1. Così le Linee Guida di Confindustria. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ibidem [↑](#footnote-ref-2)
3. Ibidem [↑](#footnote-ref-3)