



Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del
D.Lgs. 231/2001

*Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
di MP3 Srl
nella seduta del 29 marzo 2024*

STORICO

Edizione	Data	Oggetto
1	6 luglio 2016	Prima stesura.
2	15 febbraio 2019	Aggiornamento normativo e recepimento modifiche organizzative della Società.
3	29 marzo 2024	<p>Aggiornamento normativo:</p> <p>D.L. 124/2019 convertito in Legge 157/2019 e D.Lgs. 75/2020:</p> <ul style="list-style-type: none">- introduzione dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001: Reati tributari;- modifica dell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001: ampliamento del catalogo dei reati in danno alla P.A.; <p>D.Lgs. 184/2021: introduzione dell'art. 25-octies.1 del D.Lgs 231/2001 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti";</p> <p>D.Lgs. 195/2021: art 25-octies del D.Lgs. 231/2001, ampliamento dei reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di beni o utilità di provenienza illecita che comprende le contravvenzioni e, nel caso del riciclaggio e dell'autoriciclaggio, anche i delitti colposi.</p> <p>Legge 238/2021:</p> <ul style="list-style-type: none">- modifica dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: modifica di alcuni delitti informatici e trattamento illecito di dati;- modifica dell'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001: modifica dei reati di market abuse. <p>Legge 22/2022: introduzione dell'art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e dell'art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" del D.Lgs. 231/2001.</p> <p>D.Lgs. 156/2022: modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis, del D.Lgs. 231/2001, che si applica unicamente se i reati sono commessi nell'ambito di "sistemi fraudolenti transfrontalieri".</p> <p>Legge 17/2023: le sanzioni interdittive di cui al D.Lgs. 231/2001 non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.</p>

		<p>D.Lgs. 24/2023: Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing); modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.</p> <p>Legge 93/2023: modifica l'art. 171-ter della Legge 633/1941, richiamato dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001: comportando l'estensione della responsabilità da reato delle persone giuridiche anche per le ipotesi di chi abusivamente esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita;</p> <p>Legge 137/2023:</p> <ul style="list-style-type: none">- modifica dell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001: introduzione dei delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);- modifica dell'art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001: introduzione tra i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, della fattispecie di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.). <p>Recepimento modifiche organizzative della Società.</p>
--	--	--

SOMMARIO

Parte Generale	8
Capitolo 1 - Introduzione e definizioni	9
1.1 Introduzione.....	9
1.2 Definizioni.....	10
1.3 Struttura del documento.....	14
Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs 231/01	16
2.1 Premessa.....	16
2.2 Presupposto della responsabilità “penale” degli Enti.....	16
2.3 Sanzioni previste dal Decreto.....	23
Capitolo 3 - Assetto organizzativo di MP3 Srl	26
3.1 Descrizione della Società.....	26
3.2 Modello di <i>governance</i>	26
3.3 Assetto organizzativo.....	27
3.4 Codice di condotta.....	30
Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MP3 Srl	31
4.1 Premessa.....	31
4.2 Finalità di MP3 Srl nell’adozione del Modello.....	32
4.3 Rapporto tra Modello e Codice di condotta.....	33
4.4 Adozione del Modello e le Linee Guida.....	33
4.5 Fasi per la costruzione del Modello.....	34
4.6 Struttura del Modello di MP3 Srl.....	36
4.7 Concetto di rischio accettabile.....	39
4.8 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	40
4.9 Destinatari del Modello.....	40
4.10 Protocolli.....	41
Capitolo 5 - Comunicazione, diffusione e formazione	42
5.1 Comunicazione e diffusione.....	42
5.2 Formazione.....	42
Capitolo 6 - Organismo di Vigilanza	44
6.1 Sistema di controllo interno.....	44
6.2 Organismo di Vigilanza.....	44
6.3 Funzioni e poteri di vigilanza dell’OdV.....	48
6.4 Principi generali di funzionamento dell’OdV 231.....	48
6.5 Segnalazioni e flussi informativi all’OdV.....	50
6.6 Attività di reporting dell’OdV verso gli Organi aziendali.....	50

Capitolo 7 - Whistleblowing	52
7.1 Introduzione.....	52
7.2 Tutela dell'identità del "whistleblower"	54
Capitolo 8 - Sistema disciplinare	55
8.1 Funzione del sistema disciplinare	55
8.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	55
8.3 Sanzioni per i quadri e gli impiegati	56
8.4 Sanzioni per i Dirigenti.....	58
8.5 Sanzioni per il vertice aziendale.....	59
8.6 Sanzioni per i collaboratori, agenti, consulenti e soggetti terzi	60
8.7 Sanzioni applicabili ai sensi della normativa sulla protezione delle persone che segnalano violazioni	61
Parte Speciale	62
Introduzione alla Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Premessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sistema delle deleghe e dei poteri di firma	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gestione delle risorse finanziarie.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Titolo 1 - Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e	
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1 Introduzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.2 I reati richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs 231/2001	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.3 I reati di cui alla L. 190/2012	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.4 Aree di rischio	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.5 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Titolo 2 - Reati societari	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.1 Introduzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>ter</i> del D.Lgs 231/01	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.3 Aree di rischio	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Titolo 3 - Reati informatici	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Introduzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 I reati richiamati dall'art. 24 <i>bis</i> del D.Lgs 231/2001	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3 Aree di rischio	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.

Titolo 4 - Reati di ricettazione e riciclaggio Errore. Il segnalibro non è definito.

4.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4.2 I reati richiamati dall'art. 25 *octies* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 5 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi

dai contanti Errore. Il segnalibro non è definito.

5.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5.2 I reati richiamati dall'art. 25-*octies*.1 del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 6 - Delitti contro l'industria e il commercio Errore. Il segnalibro non è definito.

6.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

6.2 I reati richiamati dall'art. 25 *bis* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

6.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

6.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 7 - Reati per violazione delle norme sulla sicurezza nei

luoghi di lavoro Errore. Il segnalibro non è definito.

7.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.2 I reati richiamati dall'art. 25 *septies* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

7.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 8 - Reati in materia ambientale Errore. Il segnalibro non è definito.

8.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

8.2 I reati richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

8.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

8.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 9 - Delitti contro la personalità individuale Errore. Il segnalibro non è definito.

9.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

9.2 I reati richiamati dall'art. 25 *quinqes* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

9.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

9.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 10 - Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi **Errore. Il segnalibro non è definito.**

10.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

10.2 I reati richiamati dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

10.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

10.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Titolo 11 - Reati tributari **Errore. Il segnalibro non è definito.**

11.1 Introduzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

11.2 I reati richiamati dall'art. 25-*quinquesdecies* del D.Lgs 231/2001 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

11.3 Aree di rischio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

11.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

ALLEGATI

Documenti Generali

Allegato 1 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi;

Allegato 2 - Codice di condotta Gruppo Lindab, giugno 2023;

Allegato 3 - Management organization, settembre 2023;

Procedure aziendali

Allegato 4 - Procedura Whistleblowing, dicembre 2023;

Allegato 5 - Market Abuse Policy Gruppo Lindab, 2023;

Allegato 6 - Insider Policy Gruppo Lindab, 2023;

Allegato 7 - Anti-corruption Policy Gruppo Lindab, 2022;

Allegato 8 - Antitrust Policy Gruppo Lindab, 2023;

Allegato 9 - Intellectual Property Rights Policy Gruppo Lindab, 2023;

Allegato 10 - IT and Data Protection Policy Gruppo Lindab, 2023;

Allegato 11 - Treasury Policy Gruppo Lindab, 2023;

Protocolli

Allegato 12 - PT1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Allegato 13 - PT2 Gestione dei flussi finanziari e monetari;

Allegato 14 - PT3 Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;

Allegato 15 - PT4 Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Allegato 16 - PT5 Gestione della tutela ambientale.

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del
D.Lgs. 231/2001**

Parte Generale

Capitolo 1 - Introduzione e definizioni

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”) – emanato in forza della Legge di delega 300/2000, legge che ratifica tra l’altro una serie di trattati internazionali anche in materia di contrasto alla corruzione – è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità da illecito amministrativo regolamentata dalla Legge 689/1981. La stessa Relazione al D.Lgs. 231/2001 parla di *nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo vigente nel nostro ordinamento.*

Con la normativa in commento è stata, pertanto, introdotta, per la prima volta, la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo alla società a cui è riconducibile la persona fisica autore del reato. La società non potrà, quindi, a priori, considerarsi estranea ai reati commessi dal proprio personale.

Il D.lgs. 231/2001 detta la disciplina per i principi che determinano o escludono la responsabilità dell’ente. In particolare, individua analiticamente per quali reati è attribuibile la responsabilità anche alla società, le sanzioni applicabili, l’impatto sul patrimonio della società, gli effetti delle vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

Poiché l’obiettivo del D.lgs. 231/2001 non è di punire, ma di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità della società anche per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “**Modello 231**” o “**MOG**”).

Il presente Modello, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società MP3 Srl (di seguito, la “**Società**”), in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei c.d. reati presupposto (come di seguito definiti).

Sotto la propria esclusiva responsabilità MP3 Srl provvede all’attuazione del Modello 231 nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L’adozione del Modello 231, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società. La presenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano, infatti, la fiducia e l’ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società, inoltre, ha ampliato l’obiettivo di prevenzione anche in riferimento a reati indicati nella Legge 6 novembre 2012, n. 190, in materia di *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*. Pur non essendone tenuta, la Società ha, infatti, deciso di rafforzare il proprio sistema di *compliance*, nell’ottica di evitare la possibilità che possano essere attuati comportamenti corruttivi che minerebbero la sua reputazione.

1.2 Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

Autorità

Indica, a titolo esemplificativo, l’Autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Guardia di finanza, l’Agenzia delle entrate, l’Ispettorato del Lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante per la protezione dei dati personali, l’ATS.

Attività Sensibile	Indica le aree e attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente e astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei Reati Presupposto (come in appresso definiti).
Clienti	Indica i soggetti verso i quali la Società fornisce beni ed eroga servizi.
Codice di condotta	È il Codice di condotta adottato dal Gruppo Lindab e recepito dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio <i>business</i> , per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna). Il Codice di condotta è parte integrante del Modello.
Collaboratori	Indica i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, di rappresentanza, di lavoro occasionale, etc. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.
Consulenti	Indica i soggetti incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
D.Lgs.	Sta per Decreto Legislativo.
D.lgs. 231/2001 o Decreto	Indica il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.
Destinatari	Indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, <i>Partner</i> .

Dipendenti	Indica i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco.
Ente	Indica i soggetti sottoposti alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, vale a dire enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
Fornitori	Indica coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale MP3 Srl per eseguire prestazioni a favore di un Cliente.
Funzione	Indica le unità funzionali nelle quali è suddivisa la struttura organizzativa della Società, meglio descritte nell'Organigramma aziendale (Allegato 2 al Modello).
Linee Guida	Indica le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, che sono state principalmente considerate ai fini della predisposizione ed adozione del presente Modello, adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo in una prima versione in data 7 marzo 2002, in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e aggiornate al mese di marzo 2014, ed infine aggiornate nella versione del giugno 2021.
Modello 231 o, anche, MOG	Indica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 della Società e, in particolare, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati.

Organismo di Vigilanza o, anche, OdV 231 o OdV	Indica l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D.lgs. 231/2001, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.
Pubblica Amministrazione o anche P.A.	Indica la pubblica amministrazione e qualsiasi altro soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un'amministrazione aggiudicatrice, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, un'impresa pubblica, etc.
Partner	Indica le controparti contrattuali della Società, inclusi i Fornitori, i Collaboratori, gli agenti di vendita, i distributori, gli <i>sponsor</i> , i soggetti sponsorizzati e qualsiasi altro soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
Persona Apicale o Soggetto Apicale o Apicale	Il soggetto di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, l'Amministratore Delegato e il management di primo livello (dirigenti e responsabili di funzioni) e i procuratori.
Persona sottoposta all'altrui direzione o Soggetto sottoposto	Il soggetto di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza della Persona Apicale.
Principi di comportamento	Principi generali di comportamento, riportati nella Parte Speciale, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività previste dal Modello Organizzativo.
Procedure	Indica le procedure adottate dalla Società per gestire le attività sensibili e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
Processi a rischio	Processi aziendali o fasi degli stessi il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al Decreto Legislativo.

Protocollo (PT)	Specifica procedura, contenente le modalità operative ed i soggetti coinvolti nei Processi a Rischio.
Reato Presupposto	Indica le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto (Allegato 1 al Modello).
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei Destinatari che non osservano i Principi di Comportamento e le modalità operative del Modello Organizzativo e/o del Codice di condotta.
Società	Indica la società MP3 Srl.

Le definizioni di cui al presente documento valgono altresì ove utilizzate nella Parte Speciale e nei Protocolli.

1.3 Struttura del documento

Il Modello Organizzativo di MP3 Srl è sostanzialmente costituito da una:

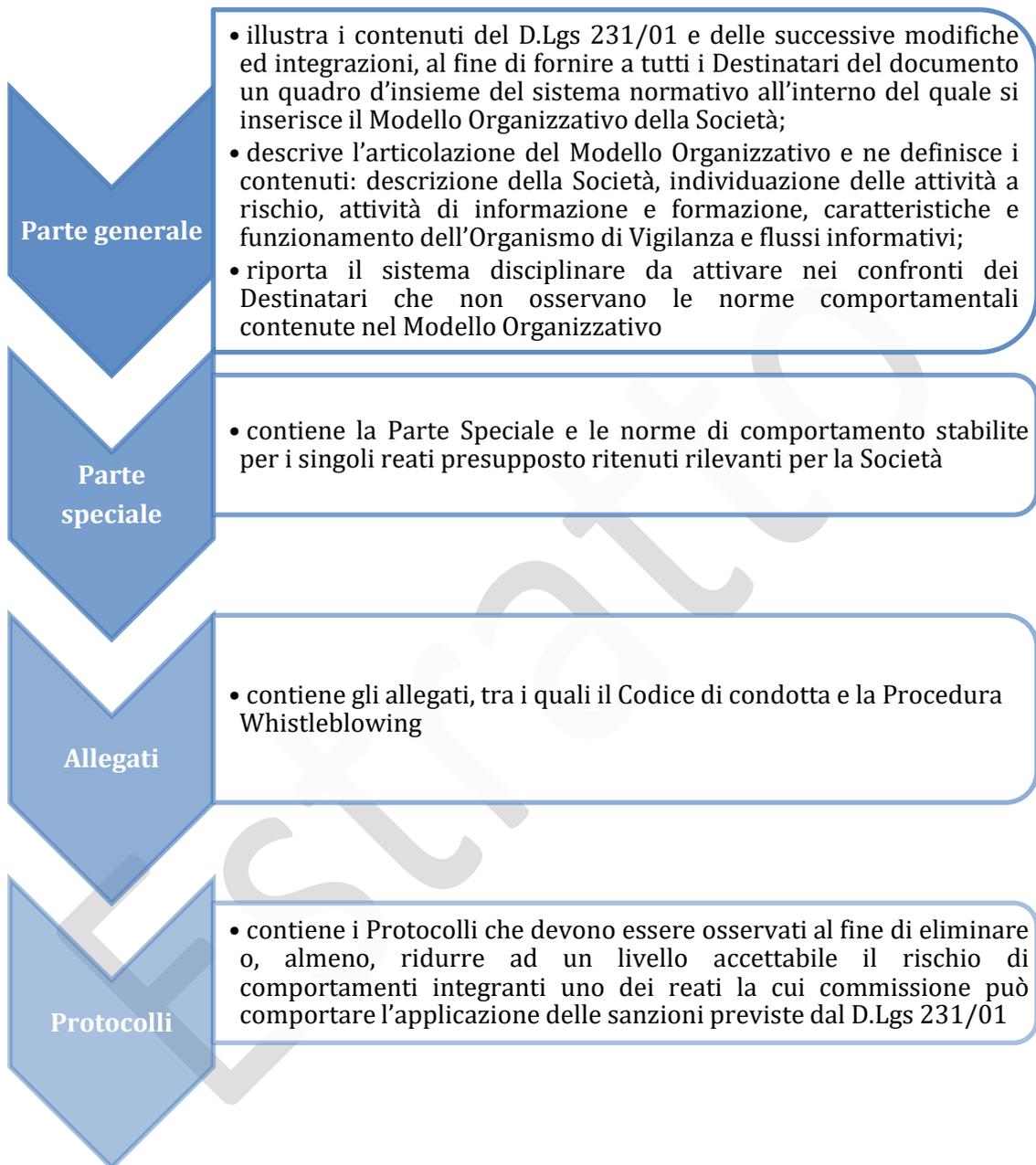
- **Parte Generale - (Capitoli da 1 a 8)** - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi del Modello 231, della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello;
- **Parte Speciale - (Titoli da 1 a 11)** - relativa ai Reati Presupposto.

Tale articolazione è stata prescelta al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

La Parte speciale è stata arricchita dall'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, con l'obiettivo non soltanto di trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche di introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

A tal proposito, si sottolinea che le Linee Guida hanno costituito nel tempo un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello.

In sintesi, si può rappresentare il Modello Organizzativo nel modo seguente:



Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs 231/01

2.1 Premessa

Come riportato nel precedente Capitolo 1, il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D.lgs. 231/2001).

2.2 Presupposto della responsabilità "penale" degli Enti

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi ed oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.

2.2.1 Soggetti autori del reato

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Con gli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Queste forme sono state individuate nel fatto che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- 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 (c.d. "soggetti apicali");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto. In particolare, il Decreto ripartisce l'onere della prova sulla base «della posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona alla quale il reato presupposto è addebitato».

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi alla responsabilità dell'Ente. Tali fatti impeditivi sono: l'esistenza di un idoneo modello di organizzazione e gestione, l'operatività dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e gestione da parte delle persone che hanno commesso il Reato Presupposto.

In altre parole, l'esimente dell'Ente funziona se si dimostra che il soggetto apicale ha agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di controllo e prevenzione predisposti dall'Ente e, quindi, che ha agito al solo unico scopo di trarre profitto personale, senza, pertanto, incarnare una politica imprenditoriale illecita.

In altre parole, per i Soggetti Apicali:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso
- l'adozione di un organismo interno di controllo dotato di autonomia
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato
- il corretto svolgimento, da parte dell'organo di vigilanza, dei compiti di controllo

per essere idoneo ad escludere la responsabilità dell'Ente, il Modello organizzativo deve contenere

- l'individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione del reato
- la previsione di specifici protocolli, che stabiliscano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente
- l'individuazione delle modalità gestionali delle risorse finanziarie
- la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza
- l'introduzione di un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se, invece, il Reato Presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa. Inoltre, non è prevista, per l'ipotesi di assenza di colpa organizzativa del soggetto collettivo, la confisca del profitto che quest'ultimo abbia tratto dal reato. Contrariamente a quanto esaminato in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del modello organizzativo integra di per sé una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'inidoneità del modello spetta, invece, all'accusa.

In altre parole, per i Soggetti Sottoposti:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso

per escludere la responsabilità, il Modello organizzativo deve prevedere

- misure idonee per lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- misure idonee a scoprire ed eliminare situazioni di rischio
- verifiche periodiche e modifiche strutturali in caso di violazione o nel caso di mutamenti nell'organizzazione aziendale
- sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se più soggetti concorrono alla commissione del Reato Presupposto (ex art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

Occorre evidenziare che l'Ente risponde ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l'autore del Reato Presupposto e anche nel caso in cui il Reato Presupposto si estingua per cause diverse dall'amnistia.

2.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: ciò significa che la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio). In altre parole, i criteri per ritenere configurata la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono l'interesse o il vantaggio riferiti alla condotta illecita presupposta. Essi costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi. Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata ex ante. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata ex post. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

2.2.3 Reati presupposto

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, definiti Reati Presupposto.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo.

In particolare, i reati per i quali l'Ente possa essere ritenuto responsabile ai sensi del D.lgs. 231/2001, alla data di approvazione del Modello – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o soggetti sottoposti – possono essere così raggruppati:

1	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	Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001	articolo modificato da: Legge 161/2017, D.Lgs. n. 75/2020, Legge 137/2023
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 48/2008; modificato da: D.Lgs. n. 7 e 8/2016, Legge 133/2019, Legge 238/2021
3	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 94/2009; modificato dalla Legge 69/2015
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001	modificato dalla Legge n. 190/2012, dalla Legge 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge n. 409/2001; modificato dalla Legge n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016

6	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 99/2009
7	Reati societari	Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla Legge n. 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017
8	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 7/2003
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25- quater.1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 7/2006
10	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25- quinqies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 228/2003; modificato dalla Legge n. 199/2016
11	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 62/2005; modificato dalla Legge 238/2021
12	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Art. 187- quinqies TUF	articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018
13	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 123/2007; modificato dalla Legge n. 3/2018
14	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato da: Legge n. 186/2014, D.Lgs 195/2021
15	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25- octies.1., D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs n. 184/2021; integrato dalla Legge n. 137/2023

16	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 99/2009; modificato dalla Legge n. 93/2023
17	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 116/2009
18	Reati ambientali	Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato da: Legge n. 68/2015, D.Lgs. n. 21/2018
19	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012; modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161
20	Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
21	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019
22	Reati Tributari	Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020; modificato dal D.Lgs. 156/2022
23	Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020
24	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12, L. n. 9/2013	Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva

25	Reati transnazionali	L. n. 146/2006	Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale
26	Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies e Art. 25 duodevicies D.Lgs. n. 231/2001	articoli aggiunti dalla Legge n. 22/2022

In **Allegato 1** il “Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi”.

2.3 Sanzioni previste dal Decreto

La normativa in commento prevede l'applicabilità delle seguenti sanzioni:

Sanzioni pecuniarie

Sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. Il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di € 258 ed un massimo di € 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto:
 - della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché
 - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (a tal riguardo, l'art. 80 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 prevede l'esclusione dalla gara dei

soggetti cui è stata applicata una sanzione ai sensi del D.lgs. 231/2001);

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una durata massima di 2 anni.

Altre sanzioni

Confisca del prezzo o del profitto del reato.
Pubblicazione della sentenza di condanna sui media.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma 1, del Decreto in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'Ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate

soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, che incidono sulla definizione del valore pecuniario della quota, per assicurare l'efficacia della sanzione

La sanzione pecuniaria è, inoltre, soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Le sanzioni interdittive si applicano, invece, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità;

il Reato Presupposto è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto purché, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;

reiterazione degli illeciti

La legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività mediante un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Infine, la Legge 3 marzo 2023 n. 17, ha modificato l'art. 17 del Decreto, introducendo il comma 1-bis e stabilendo che "In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, se l'ente ha 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.

Ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate agli Enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

Capitolo 3 - Assetto organizzativo di MP3 Srl

3.1 Descrizione della Società

MP3 Srl è un'azienda leader nel settore della Protezione antincendio, Diffusione e Movimento dell'aria, che fornisce ogni giorno prodotti e competenza in più di 30 paesi.

L'Oggetto sociale recita: "La Società ha per oggetto, sotto l'osservanza delle disposizioni e delle limitazioni di legge, le seguenti attività: la progettazione, produzione, installazione, vendita, commercio, import-export di materie prime, materiali o prodotti, componenti, accessori, macchine ed impianti per il riscaldamento, il condizionamento, la ventilazione ed il trattamento dell'aria, inclusa la loro messa in opera e l'esecuzione di lavori di manutenzione e di ogni altro materiale accessorio e/o complementare destinato al settore dell'edilizia in genere, nonché l'esercizio di tutte le attività affini e/o connesse, sia in Italia sia all'estero".

Nata nell'anno 2001, la Società ha sede legale in Milano, Largo Augusto n. 7 e sedi operative in Camposampiero (PD).

La società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari ritenute convenienti per il conseguimento dello scopo sociale (esclusa la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito).

La società, per il conseguimento dell'oggetto sociale e con esclusione della propria attività nei confronti del pubblico, potrà assumere direttamente o indirettamente partecipazioni o cointeressenze in altre società o enti, consorzi e imprese aventi scopo analogo, affine o complementare al proprio e aventi sede sia in Italia sia all'estero, nonché contrarre finanziamenti e concedere garanzie reali e personali a favore di terzi e anche nell'interesse di terzi.

3.2 Modello di *governance*

La Società ha adottato il sistema di *governance* tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione e un Sindaco Unico.

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da una Consiglio di Amministrazione, che dura in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina ovvero fino a dimissioni o revoca da parte dell'Assemblea, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo Statuto. Possono essere nominati amministratori anche non soci.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo al quale in via esclusiva è affidato il potere di deliberare quali siano i soggetti cui attribuire il potere di rappresentare la Società nei confronti dei terzi, i limiti nei quali questi ne possano utilizzare le risorse economiche e le persone che svolgono le funzioni di supporto alle decisioni del Consiglio di Amministrazione.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa delibera consiliare, o i singoli amministratori, nell'ambito dei propri poteri, hanno pure la facoltà di nominare procuratori ad negotia per determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

Il potere di rappresentare la Società è esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, se nominati, dagli Amministratori delegati.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

I soci possono nominare un Collegio Sindacale ovvero un Sindaco Unico e un Revisore contabile, anche Società di revisione.

3.3 Assetto organizzativo

Dal punto di vista societario, dall'anno 2015 MP3 Srl fa parte del Gruppo "Lindab" ed ha come Socio unico la Società di diritto svedese "Lindab AB", con sede a Bastad (Svezia).

Ne consegue che la Società è sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento, secondo le risultanze dell'apposita sezione del Registro delle Imprese, di cui all'art. 2497 bis del Codice Civile.

Anche se nel Decreto non vi sono specifici riferimenti ai gruppi societari, la giurisprudenza si è interrogata se ritenere responsabile in via amministrativa la Capogruppo nell'ipotesi in cui il Reato Presupposto sia stato posto in essere, da un soggetto apicale o sottoposto, nell'interesse o a vantaggio immediato di una società controllata.

Affinché possa esserci responsabilità devono sussistere i seguenti tre presupposti:

- interesse o vantaggio della Capogruppo;
- imputabilità del reato a uno dei soggetti della Capogruppo o partecipazione alla commissione del reato;
- colpa da organizzazione.

Il Consiglio di Stato, nell'adunanza generale, III sezione, 11 gennaio 2005, ha affermato che:

- deve escludersi che nel caso di reati commessi nell'ambito di una delle società appartenenti ad un gruppo, le relative sanzioni o misure cautelari siano genericamente estendibili a tutte le società appartenenti al gruppo;
- deve escludersi che dal mero collegamento societario derivi, in capo agli amministratori di una società del gruppo, l'obbligo di impedire la commissione di reati nell'ambito di un'altra società del medesimo gruppo;
- la responsabilità di altre società rientranti nel gruppo potrà ipotizzarsi solo quando sia dimostrato che i rispettivi apicali o sottoposti hanno contribuito alla commissione del reato e sempreché la società non possa produrre la prova liberatoria prevista ex art. 6 D.lgs. 231/2001.

La Cassazione penale ha rilevato che per poter affermare la responsabilità della Capogruppo non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o più genericamente ad un interesse di gruppo: è infatti pur sempre compito dell'accusa quello di dimostrare puntualmente – per tutte le società coinvolte – la sussistenza delle generali condizioni per l'addebito della responsabilità previste dal decreto "231" e cioè, come noto, la commissione da parte di un soggetto qualificato di un Reato Presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza.

Obiettivo del presente Modello è anche quello di evidenziare e dimostrare l'autonomia economica, organizzativa e gestionale di MP3 Srl rispetto alla Capogruppo.

Dal punto di vista amministrativo, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 componenti. Di questi uno è Presidente del Consiglio di Amministrazione, un secondo è Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il terzo è Consigliere. Tutti i componenti sono Amministratori delegati e Rappresentanti dell'impresa.

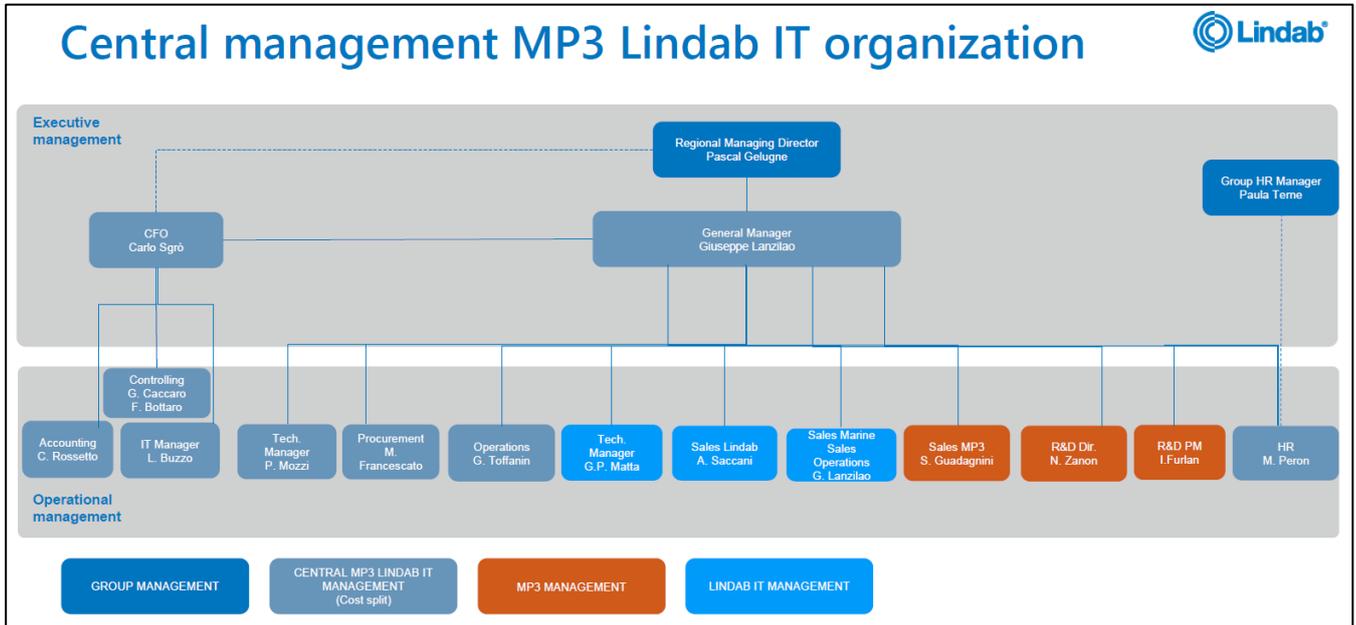
Sono presenti altri soggetti con poteri e deleghe specificatamente formalizzate con Procura notarile. Di particolare rilievo risultano le Procure rilasciate al General Manager ed al CFO.

È stato nominato un Sindaco Unico.

La revisione legale è affidata alla Società di revisione Deloitte & Touche SpA.

La Società MP3 Srl svolge la propria attività in collaborazione e coordinamento con un'altra Società del Gruppo Lindab presente sul territorio nazionale, Lindab Italia Srl. Alcune attività e processi di management sono integrati tra le due Società ed anche alcuni dipendenti delle Società operano in nome e per conto dell'altra, in esecuzione dei contratti di service stipulati tra le due. In particolare, il General Manager ed il CFO sono lavoratori dipendenti di Lindab Italia Srl.

Si veda il prospetto di seguito riportato



Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell’ambito del processo decisionale aziendale e del rapporto con Lindab Italia Srl, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo “Management organization MP3 – Lindab IT”.

Nell’organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l’attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole unità aziendali, anche in riferimento ai rapporti gerarchici e funzionali con manager di Gruppo;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

Le principali **Funzioni organizzative** della Società sono le seguenti:

General Manager

CFO

Accounting

Controlling

IT

Procurement

Operations

Sales

R&D

HR

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato a cura della Funzione HR.

L'organigramma è diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura del Responsabile Funzione HR.

L'attuale organigramma della Società è allegato al Modello (*Allegato 3*).

3.4 Codice di condotta

Il Gruppo Lindab ha emanato il documento "Codice di condotta", strutturato in modo tale da poter essere utilizzato, nella sua parte generale, anche dalle società controllate: enuncia, infatti, i principi e le regole generali a cui ispirarsi, ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo a ciascuna società che recepisce il Codice stesso.

Il "Codice di condotta" è stato tradotto in lingua italiana in edizione giugno 2023 (*Allegato 2*) e divulgato a tutti i dipendenti.

Definisce i valori ai quali la Società MP3 Srl si ispira nello svolgimento delle attività, pertanto contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Management, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto di MP3 Srl sono tenuti a rispettare e/o condividere (fornitori e partner d'affari).

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice di condotta e sono integrate e compatibili con lo stesso.

Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MP3 Srl

4.1 Premessa

Il Modello in esame è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali e dei Destinatari. Il Decreto contempla, infatti, una forma di esonero da responsabilità che tiene indenne l'Ente da qualsivoglia profilo sanzionatorio e che consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati Presupposto contemplati nel Decreto.

Il termine "modello" è, entro certi limiti, potenzialmente fuorviante: in sostanza, al di là del contenuto del "modello" come individuato dalla legge, il concetto si riferisce ad un insieme di componenti che variano dall'organizzazione aziendale concreta, alle procedure interne di organizzazione, gestione e controllo del business, alle politiche di comportamento dell'impresa; tutte queste componenti, nel loro insieme, devono essere orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente. In altre parole, la concreta struttura che la singola impresa si è data deve essere finalizzata non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di business, ma anche alla protezione da comportamenti distonici rispetto alle norme penali di riferimento. Probabilmente il concetto è meglio reso dal termine "compliance programs", letteralmente "programmi di conformità", che definisce un progetto esecutivo di orientamento dell'attività aziendale verso la corretta applicazione di determinate regole giuridiche e comportamentali.

Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'Ente abbia:

- individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato un codice di comportamento, contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisposto un codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza ha svolto diligentemente il proprio compito.

4.2 Finalità di MP3 Srl nell'adozione del Modello

Il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei propri collaboratori. Esso contiene principi e norme di comportamento, mediante i quali si dà attuazione ai principi che arricchiscono i processi decisionali e orientano i comportamenti di MP3 Srl.

Più in particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un *sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo*, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale e di prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, soprattutto nelle "aree di attività a rischio", la *consapevolezza di poter incorrere*, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, *in un illecito passibile di sanzioni* eventualmente anche penali, e che può comportare altresì sanzioni in capo alla Società stessa;
- c) informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello al cui rispetto sono tenuti comporterà *l'applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale*;
- d) ribadire che *la Società non tollera comportamenti illeciti*, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

Il Modello Organizzativo predisposto da MP3 Srl è volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire ed è composto in particolare da:

- il Codice di condotta, che individua i valori primari cui la Società intende conformarsi e fissa quindi le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, che garantisca una organica attribuzione dei compiti ed un adeguato livello di segregazione delle funzioni;
- Parti Speciali e Protocolli aventi la finalità di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare relativamente ai processi a rischio, prevedendo opportuni punti di controllo, nonché la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali nell'ambito di tali processi;
- una chiara attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali;
- presidi di controllo, relativi, in primo luogo, alla potenziale commissione di "reati presupposto", in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

4.3 Rapporto tra Modello e Codice di condotta

MP3 Srl ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice di condotta aziendale.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni un comportamento improntato secondo principi di rigorosa onestà.

L'orientamento all'etica rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

Il Codice di condotta è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello. Tuttavia, il Codice di condotta contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la stessa.

Da questo punto di vista, il Codice di condotta va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice di condotta, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (*Allegato 2*).

4.4 Adozione del Modello e le Linee Guida

Il D.lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, previo controllo del Ministero della Giustizia.

Allo scopo di garantire l'approntamento di un Modello efficace, efficiente ed utile ad ovviare la commissione dei reati di cui al Decreto, MP3 Srl si è ispirata, nei limiti delle indicazioni utili per il caso concreto, alle Linee Guida emanate da Confindustria in prima edizione il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, in ultimo il 30 giugno 2021.

Le Linee Guida definiscono le caratteristiche essenziali del processo di costruzione del modello organizzativo come un tipico processo di gestione e valutazione dei rischi (risk management e risk assessment). L'obbligo previsto dall'art. 6, secondo comma, lettera a) e b) D.lgs. 231/2001, infatti, comprenderebbe «l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare» i reati che il modello organizzativo deve prevenire e «la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati».

In questo contesto, diventa cruciale la definizione di "rischio accettabile". In proposito, le Linee Guida statuiscono espressamente che «la logica economica dei costi (secondo la quale un rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi sono più costosi della risorsa da proteggere) non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva». Quindi, il costo economico del sistema è di per sé secondario rispetto al bene protetto. Viceversa, il "rischio accettabile" viene identificato in un «sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente», in linea con la disposizione normativa che prevede quale criterio oggettivo di attribuzione della responsabilità l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione.

Di conseguenza, la soglia di rischio deve essere tale da escludere che il soggetto operante in nome e per conto dell'azienda sia all'oscuro delle direttive aziendali e che il reato possa essere commesso a causa di un errore di valutazione delle direttive medesime.

4.5 Fasi per la costruzione del Modello

L'obiettivo del processo è «la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione». Per fare ciò è stato indispensabile una preventiva analisi delle attività, per definirne la corretta procedimentalizzazione.

L'adozione del presente Modello ha fatto, quindi, seguito ad una specifica mappatura delle attività a rischio di reato e di illeciti corruttivi.

In particolare, i punti centrali nella costruzione del Modello, anche nelle successive fasi di aggiornamento e implementazione, si è arrivati mediante lo svolgimento delle seguenti fasi:

1. mappatura dell'Organigramma della Società (*Allegato 3*);

2. raccolta e analisi della documentazione esistente. In particolare, sono stati raccolti ed esaminati lo statuto della Società, il sistema delle deleghe e delle procure, i protocolli e le procedure esistenti;
3. individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto mediante analisi della documentazione societaria, analisi storica di eventuali casi emersi nel passato con riferimento a procedimenti penali, civili e amministrativi;
4. analisi del sistema di controllo interno: per ciascuna attività a rischio si è considerata la rete di controlli, le procedure esistenti e la prassi, valutando l'opportunità o meno di un intervento rafforzativo del controllo e delle procedure in essere e pianificando una serie di interventi migliorativi (adozione/integrazione di procedure, ecc.). Obiettivo di questa fase è stata l'analisi della prassi aziendale, al fine di identificare le aree/attività "sensibili" e metterle in relazione alla qualità del presidio in essere. Il risultato di tale analisi ha portato all'identificazione, per quei processi che la Società ha considerato essere "a rischio di reato" o "a rischio di corruzione" (e perciò, come detto, ritenute "sensibili"), dei controlli esistenti e delle relative criticità, anche al fine della soddisfazione dei requisiti del Modello e della L. 190/2012, nonché alla specificazione di principi generali e speciali di comportamento;
5. recepimento del Codice di condotta contenente i principi fondamentali di comportamento;
6. istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
7. definizione della trasmissione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
8. programma di verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui protocolli di controllo;
9. sistema disciplinare atto a sanzionare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello;
10. piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che, a qualunque titolo, interagiscono con la Società;
11. criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

4.6 Struttura del Modello di MP3 Srl

Il Modello di MP3 Srl è costituito da:

Parte Generale - (Capitoli da 1 a 8) - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi e della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello

Parte Speciale - (Titoli da 1 a 11)
- relativa ai Reati Presupposto

La Parte Speciale è composta dai seguenti Titoli, riferiti alle categorie di reati astrattamente applicabili:

Titolo	Reati	D.Lgs 231/2001
1	reati nei confronti della pubblica amministrazione e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	artt. 24, 25 e 25-decies
2	reati societari , tra queste la "corruzione tra privati" e la "istigazione alla corruzione tra privati"	art. 25-ter
3	reati informatici e illecito trattamento dei dati	art. 24 bis
4	reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio	art. 25-octies
5	reati in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti	art. 25-octies.1.
6	reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento	art. 25-bis.1 e 25-bis
7	reati in materia di sicurezza sul lavoro	art. 25-septies
8	reati in materia ambientale	art. 25-undecies

9	reati contro la personalità individuale tra queste l'“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”	art. 25-quinquies
10	reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi, tra questi l'immigrazione clandestina	art. 25-duodecies
11	reati tributari	art. 25-quinquesdecies

L'analisi svolta ha, invece, escluso o individuato come non significativi determinati Reati Presupposto le cui condotte ed i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità dell'organizzazione e delle attività aziendali. Conseguentemente la loro valutazione ai fini del presente Modello è apparsa appropriata con riguardo alla tutela indiretta dei beni giuridici e della prevenzione delle condotte vietate attraverso l'imposizione del rispetto dei principi e dei valori del Codice di condotta della Società, nonché dal complesso del sistema di procedure strutturato per gli altri reati presupposto.

Trattasi, in particolare, dei reati disciplinati da:

D.Lgs 231/01	Reati
art. 24 ter	reati di criminalità organizzata
art. 25-bis	falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo
art. 25-quater	delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
art. 25-quater 1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25-quinquies	delitti contro la personalità individuale, ad eccezione di alcuni reati
art. 25-sexies	abusi di mercato
art. 25-novies	delitti in materia di violazione del diritto d'autore
art. 25-terdecies	delitti di razzismo e xenofobia
art. 25-quaterdecies	frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo
art. 25-sexiesdecies	contrabbando
Art. 25 septiesdecies e Art. 25 duodevicies	Delitti contro il patrimonio culturale

per i quali si è giudicato né concretamente né astrattamente ipotizzabile la realizzazione della fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta da MP3 Srl.

Di seguito la tabella di riepilogo.

Articolo	Delitto	Applica bile	Non applica bile	Titolo Parte Speciale
24	Reati nei confronti della pubblica amministrazione	X		Titolo 1
24-bis	Reati informatici e illecito trattamento dei dati	X		Titolo 3
24-ter	Reati di criminalità organizzata		X	
25	Reati nei confronti della pubblica amministrazione	X		Titolo 1
25-bis	Reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento	X		Titolo 6
	Falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo		X	
25-ter	Reati societari, compresi "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati"	X		Titolo 2
25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		X	
25-quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		X	
25-quinques	Reati contro la personalità individuale, tra queste l'"Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"	X		Titolo 9
25-sexies	Abusi di mercato		X	
25-septies	Reati in materia di sicurezza sul lavoro	X		Titolo 7
25-octies	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio	X		Titolo 4
25-octies.1	Reati in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti	X		Titolo 5
25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		X	
25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	X		Titolo 1
25-undecies	Reati in materia ambientale	X		Titolo 8

Articolo	Delitto	Applicabile	Non applicabile	Titolo Parte Speciale
25-duodecies	Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi, tra questi l'immigrazione clandestina	X		Titolo 10
art. 25-terdecies	Delitti di razzismo e xenofobia		X	
25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati		X	
25-quinquesdecies	Reati tributari	X		Titolo 11
art. 25-sexiesdecies	Contrabbando		X	
art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale		X	
art. 25-duodevices	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici		X	

4.7 Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico di cui si è tenuto conto nella costruzione del Modello è stato quello di "rischio accettabile".

Pertanto, anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.lgs. 231/2001, assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;

- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

4.8 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il presente Modello è stato approvato, in prima stesura, dal Consiglio di Amministrazione di MP3 Srl in data 6 luglio 2016.

La presente edizione è la numero tre.

Posto, quindi, che il Modello è atto del Consiglio di Amministrazione, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono e saranno rimesse alla competenza del predetto organo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza 231.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza 231 è chiamato a dare opportunamente impulso all'attività di risk analysis, prodromica all'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione, di un modello organizzativo al passo con gli interventi del legislatore, con la precisazione che l'Organismo di Vigilanza non ha la responsabilità dell'aggiornamento, ma solo quella dell'informativa al Consiglio di Amministrazione circa la necessità di un intervento.

Si precisa che tutte le procedure e i protocolli, le prassi e le regole aziendali allegate al Modello sono adattate dalla Direzione aziendale.

4.9 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Il presente Modello si applica, pertanto, a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i Dipendenti della Società.

Per i Partner, trattandosi di soggetti esterni alla Società, al fine di rendere ad essi applicabile il presente Modello, MP3 Srl provvede a portare a conoscenza degli stessi il Modello attraverso modalità adeguate, fornendo così loro le informazioni necessarie per uniformarsi alle regole e ai principi in esso contenuti. A garanzia, la Società inserisce nei contratti con i Partner specifiche clausole che impegnano i Partner al rispetto del Modello prevedendo una sanzione (penale o risoluzione) in caso di inadempimento.

4.10 Protocolli

L'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto dispone che i modelli organizzativi debbano “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

A tal proposito, nonché a supporto del proprio sistema di controllo interno, MP3 Srl ha adottato una serie di Protocolli specifici contestualmente al Modello.

Ne consegue che il corpo documentale del sistema 231 di MP3 Srl è così costituito:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Codice di condotta
Procedure aziendali e di Gruppo
Protocolli 231

L'approvazione dei Protocolli è rimessa al Consiglio di Amministrazione, ferma restando la competenza dei Responsabili di Funzione interessati per la redazione e revisione degli stessi.

Anche la responsabilità di approvazione delle integrazioni e delle eventuali modifiche dei Protocolli è posta in capo al Consiglio di Amministrazione. I Responsabili di Funzione devono collaborare a tale attività, segnalando la necessità o l'opportunità delle modifiche e integrazioni.

I nuovi Protocolli rilevanti ai fini del presente Modello (inclusi quelli derivanti da integrazioni o modifiche apportate a precedenti già approvati) devono essere sottoposti alla valutazione preventiva dell'OdV 231.

I Protocolli sono diffusi ai Destinatari nelle forme più pertinenti o in via diretta o tramite i Soggetti Apicali e, anche, tramite attività formative specifiche.

Capitolo 5 - Comunicazione, diffusione e formazione

5.1 Comunicazione e diffusione

La costante/periodica informazione del personale e l'adeguata formazione in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari mediante consegna di copia dello stesso (in formato cartaceo e/o elettronico) che dovrà essere corredata da sottoscrizione di avvenuta ricezione e attraverso l'affissione del documento in luogo accessibile a tutti i Destinatari. Inoltre, la Società curerà la pubblicazione del Modello sulla intranet aziendale.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo mediante consegna di una copia dello stesso e del Codice di condotta (in formato cartaceo e/o elettronico).

Ogni modifica del Modello Organizzativo deve essere comunicata ai Destinatari, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione.

5.2 Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle aree di attività a rischio.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

In ogni caso, successivamente alla formale adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione, viene tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi di riferimento del Modello Organizzativo, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree a rischio.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti i Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di presenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV 231 potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello Organizzativo.

MP3 Srl promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i Collaboratori esterni e gli altri soggetti terzi individuati dall'Organismo di Vigilanza. A questi saranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e ai Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo nonché nel Codice di condotta, saranno adottate dalla Società.

Capitolo 6 - Organismo di Vigilanza

6.1 Sistema di controllo interno

MP3 Srl si è dotata di un sistema di controllo interno per contribuire al costante rispetto delle norme che disciplinano il regolare e legittimo svolgimento delle attività aziendali.

Tale sistema di controllo consiste in un insieme di regole di comportamento, procedure e metodologie che consentono di contrastare adeguatamente gli errori, le frodi e tutti i fattori di rischio che ostacolano il corretto svolgimento delle attività stesse, con l'obiettivo di fornire adeguata tutela ai soci e a tutti i soggetti che interagiscono, a vario titolo, con la Società.

Uno dei punti fondamentali del sistema di controllo, del quale il presente Modello 231 costituisce termine di riferimento, è la "cultura del controllo", che MP3 Srl si impegna a trasmettere e diffondere presso tutti i Destinatari, come sopra individuati, ai quali, in funzione e nella consapevolezza dei compiti loro affidati nell'organizzazione aziendale, è demandato, insieme all'Organismo di Vigilanza, di assicurarne il funzionamento.

6.2 Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 può andare esente da responsabilità amministrativa la società che, nonostante la commissione di un reato presupposto da parte dei suoi soggetti apicali, prima della commissione del fatto, abbia adottato un modello organizzativo adeguato fraudolentemente eluso e posseda un Organismo di Vigilanza secondo le previsioni della legge: tale accertamento deve essere effettuato con valutazione "ex ante" e con riferimento al tempo della adozione e attuazione del modello che possa considerarsi efficace per prevenire gli illeciti societari oggetto di prevenzione.

Pertanto, la definizione di un efficace Organismo di Vigilanza è un requisito indispensabile, unitamente all'adozione di un valido Modello, che vale come esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

6.2.1 Nomina dei membri dell'OdV

La nomina dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione, che stabilisce:

- la composizione (numero e qualifica dei membri, interni o esterni);
- la durata in carica;
- la remunerazione;
- l'autonomia di spesa.

In merito alla durata della carica, i membri dell'OdV restano di norma in carica per 3 anni, salva diversa previsione motivata dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

6.2.2 Requisiti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve presentare i seguenti requisiti:

Autonomia

Deve avere un'autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni.

Come indicato nella Linee Guida adottate dalla Confindustria, tale requisito va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Anche perché, l'organo dirigente è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza. Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Indipendenza rispetto alla Società

Tale requisito rafforza e completa quello dell'autonomia. Nello specifico, l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. In particolare, sotto il profilo dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la società: devono, quindi, risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo management (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

L'Autonomia e l'indipendenza sono soddisfatti:

- posizionando l'Organismo di Vigilanza in una posizione gerarchica quanto più elevata possibile;

- prevedendo che l'Organismo di Vigilanza riporti esclusivamente al Consiglio di Amministrazione;
- escludendo in capo all'Organismo di Vigilanza compiti operativi e gestionali.

Professionalità

I membri devono essere professionalmente capaci e affidabili. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di compiere al meglio le funzioni affidategli.

Continuità dell'azione

Unitamente a tali requisiti, l'OdV deve anche garantire la continuità d'azione, ossia monitorare in modo costante, sia pure non continuativo, la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello e le attività in concreto svolte dai Destinatari.

6.2.3 Composizione dell'OdV

Circa la composizione dell'OdV, la legge non identifica o impone alcun preciso schema: questo può essere a composizione esterna o mista (con membri interni).

In linea di principio, l'Organismo di Vigilanza di MP3 Srl può essere composto in numero variabile da uno a tre:

- se è unipersonale, il componente deve essere esterno;
- se è composto da due soggetti, almeno uno dei due deve essere esterno;
- se è composto da tre soggetti, almeno due devono essere esterni.

Se la scelta ricade su una composizione mista è necessario che i membri interni siano, in qualche modo, conformi ai principi di autonomia e indipendenza.

Ne consegue che, in tale composizione, al fine di preservarne gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo, non devono far parte dell'OdV l'Amministratore Delegato, un Procuratore o un Manager con funzioni direttive, in quanto possibili autori di reati per i quali può rispondere l'Ente; occorre, infatti, considerare che la contemporanea assunzione dell'attività di gestione della società con l'attività di controllore finirebbe col far venire meno il requisito della indipendenza.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha affidato in prima istanza la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto da due membri esterni.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza è garantito dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dai membri esterni dell'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie Funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

6.2.4 Requisiti e decadenza dell'OdV

Non possono ricoprire la posizione di membro dell'OdV (e se nominati decadono) coloro i quali abbiano:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Assemblea dei Soci, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, ovvero di applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente/esponente dell'Organismo, questi dovrà darne immediata notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

L'incarico, oltre per i motivi sopra menzionati, potrà altresì essere revocato dalla Società, a fronte anche di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca/decadenza dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei Consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvederà anche alla sua sostituzione.

6.3 Funzioni e poteri di vigilanza dell'OdV

Sono assegnati all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- dare piena attuazione al D.lgs. 231/2001, vigilando sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- esprimere pareri in merito alla revisione dei protocolli e delle procedure aziendali allegate al Modello;
- suggerire la revisione del Modello, anche in coerenza con le riforme legislative ed effettuare una costante ricognizione delle attività aziendali al fine di monitorare ed integrare, laddove necessario, le aree a rischio di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Si precisa che gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo, previsti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, non contemplano l'attribuzione all'OdV di poteri impeditivi, disciplinari, sanzionatori e non consentono allo stesso di porre in essere direttamente modifiche del Modello per aggiornarlo, ma riguardano solamente facoltà di proposta e di impulso, nonché mansioni istruttorie e consultive.

6.4 Principi generali di funzionamento dell'OdV 231

L'Organismo di Vigilanza predispone ed approva un proprio "Regolamento di funzionamento dell'OdV 231" Detto Regolamento viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione per presa visione.

L'Organismo di Vigilanza prepara un proprio programma annuale delle attività, verifiche e controlli, denominato "Piano operativo". Il Piano operativo viene inviato per conoscenza al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, di norma ogni trimestre, salvo casi d'urgenza.

L'OdV 231 si dota di un proprio Libro verbali. Delle riunioni dell'OdV 231 è redatto un verbale, trascritto nell'apposito Libro verbali, tenuto a cura dell'Organismo di Vigilanza con l'ausilio del segretario eventualmente nominato.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto ed all'idoneità preventiva del Modello.

Ulteriori specificazioni circa l'operatività dell'Organismo di Vigilanza possono essere contenute nell'apposito Regolamento da questo approvato.

L'Organismo di Vigilanza ha piena autonomia finanziaria per lo svolgimento dei propri compiti; a tal fine annualmente comunica al Consiglio di Amministrazione la dotazione delle risorse finanziarie previste come necessarie, fatte salve eventuali richieste di integrazione per esigenze sopravvenute. Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera, assegna all'OdV 231 un budget annuale di spesa.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di chiedere al Consiglio di Amministrazione nonché ad ogni altro Destinatario, notizie, informazioni e documenti inerenti all'attività svolta e ha libero accesso alla documentazione aziendale necessaria per l'adempimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il potere di chiedere al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di sanzioni a carico di chiunque violi il Modello o non adempia ai relativi obblighi di informazione.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato sono tenuti a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nelle competenze dell'Organo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di specializzazioni non presenti al proprio interno, può avvalersi dell'apporto tecnico di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. I consulenti esterni sono tenuti a riferire i risultati del loro operato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo da parte dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le Funzioni competenti presenti presso MP3 Srl e individua, per ogni Funzione della Società un "Referente".

I Referenti scelti dall'Organismo di Vigilanza hanno - ciascuno entro la Funzione di propria competenza - il compito di fornire informativa periodica all'Organismo di Vigilanza in merito agli aspetti di possibile interesse dell'Organismo di Vigilanza e segnalazione tempestiva di ogni violazione o comportamento non coerente con il Modello.

6.5 Segnalazioni e flussi informativi all'OdV

I Destinatari sono tenuti tutti a segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni ipotesi di violazione del Modello e del Codice di condotta all'Organismo di Vigilanza, il quale assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della Società o delle persone coinvolte.

Ciascun Destinatario ha l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, nonché a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello organizzativo.

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Funzione, i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

Oltre alle segnalazioni ad evento, l'Organismo di Vigilanza 231 provvede a stabilire, tramite specifica procedura, i flussi informativi continuativi di cui deve essere destinatario, i soggetti interessati, la periodicità e le modalità di trasmissione. Detta procedura deve essere oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il contatto con l'OdV 231, MP3 Srl ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all'OdV stesso cui fare pervenire le segnalazioni ed i flussi informativi: **OdV231@lindab.com**.

6.6 Attività di reporting dell'OdV verso gli Organi aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'attività di reporting ha in ogni caso sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e, eventualmente, gli spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Le comunicazioni inviate agli Organi devono essere conservate in copia originale presso l'archivio dell'OdV. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Sia il Consiglio di Amministrazione sia l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV 231 il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti:

- la convocazione del Consiglio di Amministrazione;
- un incontro con l'Amministratore Delegato;
- un incontro con il Sindaco Unico.

Con cadenza annuale, l'OdV 231 predispone una propria Relazione, che trasmette per la sua presa d'atto al Consiglio di Amministrazione. La relazione contiene:

- l'attività svolta dall'OdV 231 nell'anno in corso;
- la sintesi delle verifiche effettuate;
- la sintesi dei controlli effettuati;
- le eventuali criticità emerse;
- le eventuali violazioni al Modello e le sanzioni conseguentemente irrogate;
- le proposte di miglioramento;
- lo stato di aggiornamento del Modello e le proposte di adeguamento alla vigente legislazione;
- il programma delle attività per l'anno successivo.

Copia della Relazione viene inviata per conoscenza al Sindaco Unico.

Capitolo 7 - Whistleblowing

7.1 Introduzione

Le segnalazioni sono gestite da MP3 Srl nel rispetto delle prescrizioni normative e regolamentari in materia di Whistleblowing, riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni; in particolare:

- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- “Nuova disciplina “Whistleblowing” - Guida operativa per gli enti privati”, adottata da Confindustria nell’ottobre 2023.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3,4,5,6);
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3,4,5,6);
- c. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea di cui all’art. 325 TFUE;
- e. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all’art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i

meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;

- f. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3), 4), 5).

I soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. 24/23 (lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all'interno di MP3 Srl sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i canali istituiti da MP3:

Canale		Descrizione
Corporate	Alternativa 1	Messaggistica anonima o confidenziale attraverso il canale di segnalazione corporate al team di whistleblowing corporate: https://report.whistleb.com/Lindab
	Alternativa 2	Contattare direttamente il team di whistleblowing Ola Ranstam; Consigliere generale del Gruppo Lindab +46 701 49 78 10 ola.ranstam@lindab.com
Locale	Alternativa 1	Canale di segnalazione di MP3, gestito da WhistleB, accessibile solo al team Whistleblowing di MP3, composto da un avvocato locale dello Studio Associato Servizi Professionali Integrati - Fieldfisher Italy e dal General Counsel del Gruppo Lindab: https://report.whistleb.com/lindab
	Alternativa 2	Richiesta di un incontro diretto con il team Whistleblowing di MP3

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora la segnalazione afferisca ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, la sua gestione è svolta con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza 231.

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore ai cinque anni.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla "Procedura Whistleblowing", Rev. 00 del dicembre 2023 (*Allegato 4*).

7.2 Tutela dell'identità del "whistleblower"

MP3 Srl assicura le misure di protezione previste dal Decreto 24/2023, tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

MP3 Srl vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, con il coinvolgimento dell'OdV nelle circostanze sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema disciplinare" del presente documento.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, a questi è irrogata una sanzione disciplinare.

Capitolo 8 - Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende maggiormente efficace l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'efficacia esimente dello stesso rispetto alla responsabilità dell'ente.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. «Sanzioni disciplinari», integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge Whistleblowing e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

8.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, all'Amministratore Delegato competente per l'irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale con Funzione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

8.3 Sanzioni per i quadri e gli impiegati

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri ed impiegati.

8.3.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

8.3.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa per un importo fino a quattro ore della retribuzione base;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

8.4 Sanzioni per i Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

8.4.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli nel Modello;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere comunicata tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

8.4.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- censura scritta;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

8.5 Sanzioni per il vertice aziendale

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali, come sopra definiti: Amministratore Delegato.

8.5.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli

- ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza;
 - d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

8.5.2 Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'Amministratore Delegato, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

8.6 Sanzioni per i collaboratori, agenti, consulenti e soggetti terzi

L'inosservanza da parte di collaboratori, agenti, consulenti o altri soggetti aventi rapporti negoziali con le Società (anche «Terzi»), delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto Legislativo, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – l'immediata risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte di MP3 Srl di tutte le ulteriori prerogative di legge.

8.6.1 Violazioni

In particolare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di MP3 Srl nel caso in cui i Terzi abbiano:

- a) violato i principi contenuti anche nel Codice di condotta della Società attinenti all'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) violato e/o eluso il sistema di controllo di MP3 Srl, anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente all'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) omesso di fornire a MP3 Srl e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

8.7 Sanzioni applicabili ai sensi della normativa sulla protezione delle persone che segnalano violazioni

Ai sensi e per gli effetti della normativa sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'U.E. e nazionale (cd. "Whistleblowing"), le sanzioni sopra previste si applicano, utilizzando i criteri di gradualità citati, anche nei seguenti casi:

- la commissione di qualsiasi ritorsione – da intendersi come comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) – che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedura Whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività o verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali si ostacola o si tenta di ostacolare la segnalazione;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- l'accertamento della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia (o, comunque, per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero responsabilità civile dello stesso segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del
D.Lgs. 231/2001

Parte Speciale