



MAC IMPIANTI S.R.L.

Via Leonardo da Vinci 12, Trontano (VB)

Tel. 0324 249863

Web : www.macimpianti.it

E-Mail : mac@macimpianti.it

PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Adottato con delibera assembleare del 09.07.2024

INDICE GENERALE

- 1.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01
- 1.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
- 1.3 Linee guida di Confindustria
- 1.4 Apparato sanzionatorio
 - 1.4.1 Le sanzioni pecuniarie
 - 1.4.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato
 - 1.4.3 Le sanzioni interdittive
 - 1.4.4 La pubblicazione della sentenza di condanna
- 2 La società ed il suo sistema di controllo interno e dei rischi
 - 2.1 La struttura societaria della MAC IMPIANTI S.r.l.
 - 2.2 Obbiettivi aziendali
 - 2.3 Compliance integrata
 - 2.4 Il sistema di controllo integrato
- 3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - 3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
 - 3.2 Elementi fondamentali del Modello
 - 3.3 Costruzione del Modello 231 di Organizzazione e Gestione
 - 3.4 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare
 - 3.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
- 4 Potenziali aree a rischio e processi strumentali
- 5 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
- 6 Destinatari del Modello
- 7 Organismo di Vigilanza
 - 7.1 I requisiti
 - 7.2 Individuazione
 - 7.3 Nomina
 - 7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario
- 8 Informazione, formazione ed aggiornamento
- 9 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico
 - 9.1 Violazione del Modello
 - 9.1.1 Segnalazione violazione
 - 9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo
 - 9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
 - 9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società
- 10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
 - 10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
 - 10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio
- 11 Riferimenti normativi
- 12 Definizioni

1

Premessa

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" entrato in vigore il 4 Luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

1.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Affinché l'ente possa esser ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è necessario

- 1) che sia commesso uno dei reati tassativamente indicati nel decreto medesimo
- 2) che la commissione del reato abbia comportato un vantaggio a favore dell'ente, anche in termini di risparmio di spesa
- 3) che la commissione del reato sia riferibile ad un soggetto apicale

E' pertanto necessario che il reato che il reato sia stato commesso

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In particolare, l'individuazione dei c.d. soggetti apicali viene effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni nonché della capacità di esercitare una influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Per ciò che attiene ai cd. soggetti sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, nonché i collaboratori esterni, quali i fornitori e i consulenti.

L'art. 6 del Decreto dispone tuttavia che la responsabilità dell'ente sia esclusa, qualora quest'ultimo abbia predisposto e adottato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello 231") idoneo a prevenire la commissione dei reati e di aver affidato, ad un organo di controllo, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Tra le sanzioni previste, oltre a quelle pecuniarie, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contempla altresì la punibilità dell'ente per il tentativo di reato, giacché l'art. 26, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente, ex art. 26 "impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
ode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodecimesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

1.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 1 Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- 2 Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- 3 Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- 4 Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- 5 Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- 6 L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- 7 Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- 8 I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- 9 Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

1.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Lineamenti della responsabilità da reato dell'ente
- Individuazione dei rischi e protocolli
- Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- L'organismo di vigilanza
- La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono seguite nella versione più aggiornata disponibile per la redazione del presente modello.

1.4 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;

d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.4.1 Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano ogniqualvolta sia riconosciuta la colpevolezza dell'ente, ancorché la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato. La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono quindi variare tra un minimo di € 25.800 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.000.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado della responsabilità dell'Ente;
- c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
½ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291)	<ul style="list-style-type: none">➤ L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;➤ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a ½	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero➤ è stato attuato e reso operativo un Modello 231 organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
da ½ a 2/3	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ed inoltre➤ è stato attuato e reso operativo un Modello 231 organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

1.4.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.4.3. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si aggiungono a quelle pecuniarie e oltre ad avere una funzione di prevenzione generale, svolgono una funzione di prevenzione speciale, impedendo la reiterazione del reato.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal D.Lgs. 231/2001.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente, le sanzioni interdittive devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Nello specifico, la categoria delle sanzioni interdittive ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi (es. reiterazione del fatto delittuoso, profitto di rilevante entità), nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

1.4.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nel rendere pubblica quest'ultima nel sito internet del Ministero della Giustizia unitamente alla sua affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La società ed il suo sistema di controllo interno e dei rischi

MAC IMPIANTI S.r.l., C.F. e P.IVA: 01716050032 con sede legale in Via Leonardo da Vinci 12, 70 - 28859 Trontano (VB), in persona del legale rappresentante pro tempore Sig. Garino Massimiliano, numero REA: VB - 186394 Codice ATECO: 28.2, capitale sociale euro 90.000,00.

2.1 La struttura societaria della MAC IMPIANTI S.r.l.

La società è costituita dal 1999 (data atto costitutivo 09.04.199 – iscrizione al registro imprese 24.06.1999) con durata sino al 31.12.2040.

La società ha per oggetto l'attività di:

- costruzione, installazione, riparazione, noleggio e commercio macchinari, attrezzature e particolari meccanici, prestazione di servizi manutentivi e di assistenza nei settori meccanico, elettrico, elettronico e strumentale;
- costruzione, installazione, e manutenzione di impianti industriali e civili, carpenteria metallica e tubazioni, impianti ecologici per la potabilizzazione e depurazione delle acque di centrali elettriche e termiche;
- engineering nei settori di cui ai precedenti punti ed in particolare la progettazione e la redazione di offerte di impianti "chiavi in mano", lo svolgimento di ricerche di mercato, di trattative tecnico-commerciali e la conclusione dei relativi contratti, l'assistenza, la supervisione all'esecuzione di impianti; il tutto nel più scrupoloso rispetto delle norme poste dalle leggi vigenti in materia ed escludendosi pertanto tutte quelle attività che possono risultare coincidenti con quelle della prestazione d'opera intellettuale. la società potrà infine, in via complementare e non prevalente, compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute necessarie od utili al raggiungimento dello scopo sociale ivi compreso il rilascio di fidejussioni e di altre garanzie personali e reali sia a favore che per conto di terzi, anche a titolo gratuito e potrà assumere direttamente o indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio nonchè compiere operazioni finanziarie strumentali al raggiungimento dello scopo sociale. resta comunque espressamente escluso l'esercizio in via prevalente e/o nei confronti del pubblico delle attività tassativamente riservate per legge a soggetti qualificati.

La società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci da adottarsi in sede di nomina, da un amministratore unico, ovvero da due o più amministratori. In caso di pluralità di amministratori, gli stessi dovranno in ogni caso agire collegialmente, intendendosi costituito un consiglio di amministrazione. Gli amministratori possono essere anche non soci. Si applica agli amministratori il divieto di concorrenza di cui all'articolo 2390 del codice civile. Gli amministratori sono nominati dai soci; essi restano in carica per la durata stabilita all'atto della nomina o a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni, e sono rieleggibili.

L'organo amministrativo ha tutti i poteri per l'amministrazione della società, fatte salve le competenze attribuite ai soci dalla legge e dallo statuto.

In particolare, sono riservate alla competenza dei soci le decisioni previste dall'art. 2479, comma 2, del codice civile. Lo statuto della MAC IMPIANTI S.r.l. precisa che devono intendersi ricomprese, in ogni caso, tra le operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale, l'alienazione, l'acquisto, la concessione e l'assunzione in godimento di aziende e rami di azienda; e l'acquisto di partecipazioni in società a responsabilità limitata, ed in società di persone in genere (salvo, in ogni caso, il disposto dell'articolo 2361 del codice civile). Dovranno essere, inoltre, autorizzate dai soci le operazioni per le quali sussista un conflitto d'interessi degli amministratori che rappresentano legalmente la società ai sensi dell'art. 2475-ter del codice civile; intendendosi, con ciò, l'operazione specificamente autorizzata, anche per gli effetti degli articoli 1394 e 1395 del codice civile.

Gli amministratori potranno nominare procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti.

La rappresentanza della società spetta all'amministratore unico ovvero al presidente del consiglio d'amministrazione e, in via disgiuntiva rispetto a quest'ultimo, separatamente ai singoli amministratori delegati eventualmente nominati dal consiglio d'amministrazione, nei limiti dei poteri a questi ultimi attribuiti. la rappresentanza spetta, inoltre, disgiuntamente al consigliere al quale il consiglio di amministrazione abbia affidato l'incarico per il compimento di una specifica operazione.

Attualmente ricopre la carica di amministratore unico il sig. Garino Massimiliano, in carica dal 24.12.2015 sino alla revoca.

Le quote sociali sono attualmente detenute come segue:

- Garino Massimiliano euro 63.000,00; 70 %
- Iani Emanuele 18.000,00; 20 %
- Faretta Matteo 4.500,00; 5 %
- Spadone Fabio 4.500,00; 5 %

Organo di controllo della società è un REVISORE LEGALE, attualmente nella persona del dott. Ambroso Alessandro nominato il 30.04.22 sino al 31.12.2024.

Preposto Alla Gestione Tecnica Ai Sensi D.m. 37/2008, GRAMEGNA ANDREA

Preposto Alla Gestione Tecnica Ai Sensi D.m. 37/2008, FARETTA MATTEO

In data 06.11.2015 la società si è scissa mediante costituzione della nuova società Mac Immobiliare S.r.l., cui la società MAC Impianti S.r.l. in data 23/11/2020 ha ceduto il ramo di azienda relativo alla gestione del patrimonio immobiliare.

La società è iscritta nel Registro Nazionale Gas Fluorurati ad effetto serra limitatamente al Reg. (UE) 2015/2067 e Reg. (CE) n. 304/2008 Data iscrizione: 13/06/2013 Numero certificato: fli-00473 rev. 1

L'impresa, ai sensi del Decreto 22 gennaio 2008 n. 37 recante norme per la sicurezza degli impianti, è abilitata, salvo le eventuali limitazioni più sotto specificate, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'Art. 1 del Decreto n. 37/2008 come segue:

- 1) Lettera A impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonche' gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere Provincia: VB Data accertamento: 02/10/2019 Ente: CAMERA DI COMMERCIO*
- 2) Lettera C impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali Limitatamente a: impianti di riscaldamento, climatizzazione e condizionamento di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali Provincia: VB Data accertamento: 24/01/2003 Ente: CAMERA DI COMMERCIO*
- 3) Lettera D impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie Provincia: VB Data accertamento: 24/01/2003 Ente: CAMERA DI COMMERCIO*
- 4) Lettera E impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali Provincia: VB Registro Imprese Archivio ufficiale della CCIAA Documento n . T 523299571 estratto dal Registro Imprese in data 20/07/2023 MAC IMPIANTI S.R.L. Codice Fiscale 01716050032 Data accertamento: 24/01/2003 Ente: CAMERA DI COMMERCIO*
- 5) Lettera G impianti di protezione antincendio Provincia: VB Data accertamento: 24/01/2003 Ente: CAMERA DI COMMERCIO*

La società dispone di una Unita' Locale in VB/1 VILFONTAINE CAP 38090 FRANCIA, aperta per la gestione di uno specifico cantiere.

La società ha alle proprie dipendenze 146 dipendenti, il 97% dei quali assunti a tempo indeterminato.

La società ha ottenuto in data 27/09/22 il riconoscimento del rating di legalità con il punteggio di *++

2.2 Obiettivi aziendali

Le attività della Società sono organizzate secondo un modello operativo volto a garantire:

- economicità di gestione
- flessibilità produttiva
- efficienza dei processi di funzionamento
- efficacia e trasparenza delle scelte di management

Per raggiungere i suddetti livelli operativi MAC IMPIANTI S.r.l. Intende realizzare i seguenti obiettivi:

Obiettivi organizzativi

1. definizione della responsabilità;
2. separazioni dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali;
3. tracciabilità documentata delle decisioni affinché si possa risalire ad eventuali responsabilità individuali;
4. definizione di procedure per registrazione, autorizzazione e verifica delle operazioni critiche;
5. istituzione dell'OdV dotato di poteri autonomi di decisione e controllo.

Obiettivi formativi

1. formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del Modello 231, affinché tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti delle fattispecie reato, nonché i rischi correlati alla commissione di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
2. divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere la base delle attività lavorative.

Obiettivi comportamentali

1. tutte le azioni e le negoziazioni compiute dal personale aziendale nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità; segnatamente sono interdetti le condotte pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
2. il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel Modello 231 e nell'ottemperanza ai valori contenuti nel Codice Etico.

2.3 Compliance integrata

La policy aziendale di MAC IMPIANTI S.r.l. mira a garantire la piena compliance della società, integrando gli adempimenti al D. Lgs. 231/01 con la conformità in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed il rispetto della normativa in materia di privacy.

MAC IMPIANTI S.r.l. è GDPR compliant, avendo essa implementato le misure tecniche e organizzative adeguate alla mitigazione dei rischi, con la redazione di tutta la documentazione richiesta dal Reg. EU 2016/ 679, quali:

- Registro delle attività di trattamento del Titolare;
- Valutazione dei rischi e descrizione delle misure tecniche e organizzative implementate e da implementare;
- Nomina dei Responsabili del trattamento;
- Nomina dei Soggetti autorizzati / designati;
- Informativa per clienti, fornitori, lavoratori, ricerca e selezione del personale;
- Protocollo informatico.

MAC IMPIANTI S.r.l. è conforme agli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A tale fine:

1. il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è stato redatto e viene periodicamente aggiornato;
2. formazione per il personale dipendente, antincendio, RSPP, primo soccorso vengono erogati periodicamente;
3. la Sorveglianza Sanitaria è attuata attraverso le visite del Medico Competente.

Mac Impianti S.r.l. ha anche conseguito la certificazione ISO 45001 relativa al sistema di gestione sicurezza e salute dei lavoratori.

La conformità al D.LGS. 81/2008 previene gli incidenti sul lavoro, consentendo di lavorare in condizioni migliori anche a vantaggio della produttività; vengono evitate le sanzioni legali dovute al non rispetto dei requisiti cogenti e si genera, in ambito aziendale, un insieme di competenze e capacità adeguate alla gestione ordinaria delle problematiche della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

L'impegno di MAC IMPIANTI S.r.l. è rivolto a:

1. rispettare tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori;
2. migliorare di Compliance in generale;
3. effettuare la sorveglianza sanitaria periodica dei lavoratori esposti a rischio
4. prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

MAC IMPIANTI S.r.l. ritiene che la gestione integrata degli aspetti Modello 231, qualità e sicurezza sia la modalità di conduzione che permetta di avere una visione di insieme del sistema, assicurando l'unicità della gestione aziendale, sviluppando azioni di prevenzione sinergica, ottimizzando le attività e le risorse, riducendo i costi.

Nel contesto del sistema sopra indicato sarà predisposto un Codice Etico di comportamento nel quale siano rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività.

La policy aziendale integrata è condivisa con tutto il personale.

MAC IMPIANTI S.r.l. si impegna a:

1. promuovere la formazione continua dei dipendenti;
2. diffondere la policy a tutti i livelli ed alle parti interessate;
3. essere al fianco del cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività;
4. diffondere ed accrescere presso i clienti la cultura dei sistemi di gestione integrata.

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono i presupposti indispensabili ed indefettibili per il successo dell'attività aziendale.

2.4 Il sistema di controllo integrato

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di seguito SCIGR) è costituito dal complesso di regole, procedure e soggetti volti a permettere l'identificazione, il monitoraggio e la prevenzione dei rischi.

Esso mira ad agevolare l'organo amministrativo nell'assunzione di un consapevole processo decisionale, a salvaguardia del patrimonio sociale, dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle disposizioni del codice etico di MAC IMPIANTI S.r.l.

Il sistema di controllo e la gestione dei rischi coinvolgono, a livello generale, tutti i livelli operativi dell'azienda e sono costituiti dal complesso delle prassi e delle procedure aziendali che mirano ad assicurare il perseguimento delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- rispetto dei piani strategici e operativi;
- conformità alla normativa interna e esterna;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali; integrità e affidabilità delle informazioni contabili e gestionali;
- salvaguardia patrimoniale e prevenzione di eventi illeciti.

Il SCIGR di MAC IMPIANTI S.r.l. coinvolge soggetti differenti cui sono attribuiti specifici ruoli e responsabilità, come di seguito indicato.

L'organo amministrativo ha un ruolo di assoluta centralità nel SCIGR, in quanto definisce le linee fondamentali modo che i principali rischi afferenti alla Società risultino correttamente identificati, misurati, gestiti e monitorati. E' dotato di ampia poteri e facoltizzato a compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, sempre nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari ed in ossequio dei principi stabiliti nel codice etico.

Provvede alla progettazione, realizzazione e gestione del SCIGR, verificandone costantemente adeguatezza, efficienza ed efficacia.

Responsabile per la sicurezza (RSPP) In conformità alla vigente normativa MAC IMPIANTI S.r.l ha nominato un Responsabile per la sicurezza a supporto dell'attività di valutazione e gestione dei rischi per la salute e la sicurezza e la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Revisore legale MAC IMPIANTI S.r.l. ha nominato un revisore legale che verifica la conformità del bilancio di esercizio alle norme di legge, il rispetto delle normative contabili, fiscali e tributarie in vigore controllando il corretto versamento di imposte e contributi.

3

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

MAC IMPIANTI S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso .

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

1. Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
2. Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
3. Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Per raggiungere tali obiettivi la società intende:

1. implementare un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
2. assegnare poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda;
3. stabilire procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica;
4. istituire l'OdV dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;
5. delineare le procedure di comunicazione al personale;
6. formare il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

Nell'ottica della realizzazione di un programma di interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Il Modello 231 di MAC INPIANTI S.R.L. si applica a tutti i settori di attività ed a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

L'implementazione del Modello 231 si inserisce nell'ambito di una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di governance quali il Codice Etico e la conformità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.Lgs.

Il Modello 231 si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Il presente Modello 231 si compone di:

una "**parte generale**" che descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito ai fini dell'elaborazione dello stesso, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo

che costituiscono la base del Modello 231, il funzionamento dell'OdV e del sistema sanzionatorio-disciplinare e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello 231;

una **“parte speciale”** elaborata sulla base alle evidenze risultanti dal risk assessment (mappatura delle attività a rischio), che descrivono nel dettaglio, con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato individuata come applicabile a MAC IMPIANTI S.r.l., i principi di comportamento generali e specifici che devono essere tenuti da tutti i destinatari del Modello 231 nello svolgimento delle attività sensibili ed i poteri di controllo e monitoraggio riservati all'OdV;

le **“Procedure”**: individuano per le attività maggiormente a rischio regole comportamentali ed operative precise, volte a garantire la correttezza dell'azione da parte dei destinatari ed a prevenire la commissione di reati da parte dei medesimi;

il **“Codice Etico”**: in uno col Modello 231, MAC IMPIANTI S.r.l. ha predisposto il “Codice Etico” che risponde ad una duplice funzione: da un lato, esprime i valori ed i principi etici cui la società si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Modello 231 e le sue integrazioni vengono approvate dall'Amministratore unico di MAC IMPIANTI S.r.l., la quale si è dotata del Modello 231 in quanto è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri collaboratori e del lavoro dei propri dipendenti.

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

1. Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
2. Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo
3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
4. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”) e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
5. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo
6. Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
7. Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post) .

MAC IMPIANTI s.r.l. ha predisposto i seguenti strumenti per la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, onde effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati presupposto da prevenire:

1. policy e procedure aziendali;
2. Codice Etico;
3. sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
4. sistema di deleghe e procure;
5. sistema sanzionatorio in adesione ai CCNL di categoria applicabili;
6. procedure e applicativi informatici.

3.3 Costruzione del Modello 231 di Organizzazione e Gestione

La costruzione del Modello 231 e la sua successiva integrazione è articolata nei seguenti step operativi:

I

Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività a rischio reato ex D.Lgs. 231/2001

Sono stati individuati gli ambiti aziendali ed i processi e le attività all'interno dei quali possono astrattamente configurarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Preliminare all'individuazione delle attività sensibili è la valutazione, essenzialmente su base documentale, della struttura societaria e organizzativa della società.

Sono quindi state svolte le seguenti attività:

raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa;

analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business;

rilevazione dei principali ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità all'interno dell'organizzazione societaria;

individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001;

individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

II

Analisi dei processi e delle attività sensibili e mappatura delle attività a rischio-reato

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1, le relative fasi principali, le funzioni e i ruoli/rispondabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e, secondo quali modalità, si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'analisi è effettuata mediante interviste dirette con i Responsabili di Direzione/Funzione.

E' stata redatta una mappa delle attività sensibili, che per la loro tipologia potrebbero dar luogo alla commissione dei reati indicati nel decreto.

Nella rilevazione del sistema di controllo sono stati presi a riferimento, i seguenti principi:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- deleghe;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con i Responsabili competenti mediante invio, tramite mail, di una scheda apposita. I Responsabili competenti hanno anche individuato, per ogni attività sensibile, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

III

Gap Analysis

Sono stati individuati:

- i) requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- ii) azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

L'analisi è stata svolta per classi di reato, esaminando la documentazione aziendale ritenuta rilevante e con successive interviste ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno di MAC IMPIANTI S.r.l. funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal D.Lgs. 231/2001.

La mappatura delle aree di rischio considera la pregressa attività aziendale (c.d. case history) nonché i principali orientamenti giurisprudenziali in materia.

Tra le aree di attività a rischio sono altresì considerate – laddove applicabile – le attività che, pur non avendo un rilievo diretto, potrebbero risultare “strumentali”, ovvero determinare le condizioni di fatto per la realizzazione di un reato presupposto. Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla MAC IMPIANTI S.r.l. ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati e degli Illeciti considerati (es. sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, etc.). Sulla base dei risultati ottenuti si individuano, altresì, eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

Attraverso il confronto operato con la Gap Analysis è possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso ad individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

IV

Elaborazione delle procedure e verifiche

Individuati i processi aziendali che presentano profili di rischio, sono state elaborate procedure volte ad eliminare o comunque ridurre il rischio astratto della commissione di reati e sono state formalizzate le rispettive attività di controllo.

Le procedure di gestione e di controllo sono state condivise con la direzione ed i responsabili di funzione.

E' stata quindi effettuata una successiva valutazione per singole aree per verificare il rischio residuo, all'esito dell'adozione delle procedure come sopra elaborate

V

Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

E' stato redatto il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex 231/2001 di Mac Impianti S.r.l., articolato in tutte le sue componenti, in osservanza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, delle linee guida di Confindustria, degli orientamenti giurisprudenziali, nonché adattato alla realtà aziendale.

3.4 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto .

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali ;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4

Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 lett. a) D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata la mappatura delle attività a rischio reato, ossia quelle nel cui ambito sussiste la possibilità di commissione di uno dei reati previsti dal predetto D.Lgs. 231/2001.

La mappatura è stata effettuata tenendo presente anche il rischio di concorso di persone nel reato per tutte le attività “a rischio” che prevedono processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui Mac Impianti S.r.l. si avvale.

Sotto il profilo metodologico si evidenzia che le attività a rischio-reato sono state distinte in due categorie:

1. le c.d. **attività sensibili**, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato
2. le c.d. **attività strumentali**, che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione.

In relazione ad entrambe le categorie citate, è stata predisposta la c.d. aree a rischio nella quale si evidenziano:

- a) **la tipologia delle macro-attività a rischio** (processo): a tal proposito si evidenzia che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata, l'ente può essere ritenuto responsabile anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato ex art. 56 c.p. In questo caso, infatti, è prevista solo una riduzione di pena ove l'atto non arrivi a compimento ovvero l'esonero della responsabilità ove l'ente impedisca il verificarsi dell'evento;
- b) **la tipologia di attività sensibile** (sub-processo): in questo ambito sono inserite le attività di dettaglio per macro-attività a rischio, tenuto conto della organizzazione aziendale e le eventuali P.A. coinvolte a titolo esemplificativo e non esaustivo. Inoltre, le P.A. coinvolte si riferiscono a soggetti pubblici italiani ed equivalenti soggetti pubblici esteri;
- c) **i potenziali reati** associabili a ciascuna tipologia di attività;
- d) **le astratte modalità realizzative** dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 associati, sempre secondo una valutazione astratta, alle attività a rischio;

e) i **controlli**: i presidi di controllo (codice etico, procure e deleghe, protocolli e procedure in essi richiamati) implementati per ciascuna attività a rischio-reato e affidati alle strutture preposte.

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

.In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 2 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 10 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

5

Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

Norme comportamentali:

- definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all'interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.

Definizioni di ruoli e responsabilità:

- definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell'ambito della regolamentazione interna, resa disponibile all'interno dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne:

- regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.

Segregazione dei compiti:

- separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma:

- definizione di un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
- coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
- previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;
- definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;

Attività di controllo e tracciabilità:

- formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
- adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore;
- archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti.

6

Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati:

1. i componenti degli organi sociali aziendali
2. i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza
3. i dipendenti aziendali
4. i consulenti esterni
5. i partner commerciali e/o finanziari

7

Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'art. 6 co. 4 prevede tuttavia che negli enti di piccole dimensioni le funzioni dell'OdV possano essere svolte dall'organo dirigente;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze necessarie per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché delle dimensioni e dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica
- L'Amministratore Unico, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Amministratore Unico. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Amministratore Unico. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata

7.3 Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società. L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di

Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01

- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, la gestione non è più di competenza dell'OdV ma ad esso il gestore designato del canale di segnalazione interna deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231
- Numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

8

Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Amministratore Unico ed all'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispose, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

9

Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

9.1.1 Segnalazione violazioni

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 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 “ è gestito nell'apposita procedura di controllo di segnalazione di sospetti-Whistleblowing con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La gestione della segnalazione delle violazioni con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, non è più di competenza dell'OdV ma di soggetti ben definiti nella procedura P-INT-24 nel caso di utilizzo di canali di segnalazioni interne

Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC.

9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento

- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV

9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

10

Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico aziendale provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

11 Riferimenti normativi

D.Lgs. 231/2001 Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

D.Lgs. 81/2008 Testo Unico sulla sicurezza, regola la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro

GDPR Regolamento Europeo 2016/679 sulla protezione dei dati delle persone fisiche

Whistleblowing Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della direttiva europea 2019/1937 riguardane la protezione di persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

12 Definizioni

TERMINE	DEFINIZIONE
Analisi dei rischi	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, alle procedure o requisiti di quello adottato dall'organizzazione
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dall'Amministratore unico della società e successivi aggiornamenti
direzione	Amministratore unico e/o legale rappresentante dell'impresa
MOG 231	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione. il Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla società
OdV	Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. 231/2001 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 della MAC Impianti S.r.l e di curarne l'aggiornamento
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione

Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs. 231/2001
Aree di rischio	le aree di attività della MAC Impianti S.r.l. ove è possibile il rischio di commissione dei reati presupposto
Compliance officer	l'OdV ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 organizzativo
Linee guida	le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001
P.A.	la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio)
Partners	le controparti contrattuali con le quali la MAC Impianti S.r.l. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere)