



MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO
Parte generale
di

Miri Spa

(ex. D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, e s.m.i)

Revisione esterna del 09/05/24

Via Ferrante Imparato n. 190 - 80146 Napoli ((NA))
Tel.: 081/7673240 - Fax: 081/7674523
Internet: www.mirispa.it - E-Mail: info@misrispa.it

SOMMARIO

1	NORMATIVA	4
2	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	21
3	MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO	22
3.1	Struttura del Modello	23
3.2	Modalità di integrazione del Modello	23
3.3	Funzione del Modello	23
4	ATTIVITÀ SENSIBILI	24
5	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO	26
6	ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.1	Istituzione e profilazione dell’OdV.	27
6.2	Funzioni e poteri dell’OdV	28
6.3	Reporting nei confronti degli organi societari.....	28
6.4	Verifiche periodiche	29
7	PROCEDURE PER LE ATTIVITÀ SENSIBILI	29
8	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	30
9	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO	30
10	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	31
10.1	Definizioni	31
10.2	Inquadramento normativo.....	33
10.3	Finalità	34
10.4	Ambito di applicazione	34
10.5	Responsabilità e diffusione	34
10.6	Definizione di whistleblower	35
10.7	Principi generali di riferimento	35
10.7.1	Garanzia di riservatezza	35
10.7.2	Trattamento dei dati personali.....	36
10.7.3	Forme di tutela del whistleblower	37
10.8	L’oggetto della segnalazione	37
10.8.1	L’oggetto della segnalazione ai sensi del D.lgs. 231/2001	37
10.8.2	L’oggetto della segnalazione ai sensi del Decreto 24/2023.....	37
10.9	Modalità di segnalazione interna	38
10.9.1	Destinatari della segnalazione	38

MIRI spa

10.9.2	Forma della segnalazione.....	38
10.9.3	Modalità di trasmissione della segnalazione	39
10.10	Modalità di segnalazione esterna e divulgazione pubblica	39
10.11	Gestione delle segnalazioni interne.....	40
10.12	Archiviazione della documentazione	41
11	SISTEMA DISCIPLINARE	42
11.1	Principi generali.....	42
11.2	Infrazioni dei membri degli Organi sociali	43
11.3	Infrazioni dei Dirigenti	44
11.4	Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati.....	44
11.5	Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners.....	45
11.6	Principi procedurali	46
11.7	Rinvio	48
12	SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	48
12.1	Selezione	48
12.2	Informazione e formazione	49
13	OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	49
14	SELEZIONE E INFORMATIVA A FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER.....	49
14.1	Selezione	49
14.2	Informativa e pubblicità	49
14.3	Obblighi di fornitori, consulenti e partner	50

1 **NORMATIVA**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D.lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla 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 di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato ed ancorché definita “amministrativa”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “para-penale”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “deficit organizzativo” dell'ente. Per tutti gli illeciti commessi è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche 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.

Quando si parla di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (“Reati”), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il c.d. catalogo dei reati-presupposto alla data di revisione del presente documento include le seguenti tipologie:

I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D.lgs. 231/2001 **l'art. 25-bis**, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", poi modificato dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 che ha altresì introdotto **l'art. 25 bis 1**, Delitti contro l'industria e il commercio.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

Introdotta dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 con riferimento ad una serie di fattispecie di cui al Codice penale espressamente richiamate.

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

Introdotta dal D.lgs. 15 luglio 2009 n. 94.

I reati societari (art. 25 ter, successivamente modificato ed integrato)

Il D.lgs. n. 61/2002 ha introdotto la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli.

Talune fattispecie sono state oggetto di successive modificazioni legislative o anche di abrogazione.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

MIRI spa

- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) (poi abrogato)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.) (poi abrogato)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) (poi modificato)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

In relazione ai summenzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

Richiama fattispecie penali relative allo sfruttamento delle persone e alla prostituzione e pedopornografia.

Market abuse (art. 25 sexies)

Introdotta dalla legge n. 62/2005 prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di Abuso di informazioni privilegiate e di Manipolazione del mercato.

Inoltre, la legge n. 146 del 2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha esteso l'applicazione del decreto 231 ai reati di **criminalità organizzata transnazionale**. Tali disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi conseguenti ai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio della giustizia. Inoltre nel D.lgs. n. 231 – art. 25 octies si è data attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005 riguardante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Da ciò scaturisce che l'ente potrà essere punito per reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti

anche se avvenuti in ambito nazionale a patto che ne derivi un interesse o vantaggio della società stessa.

Sicurezza e Igiene sul lavoro (art. 25 septies)

La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa della società ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231, espressamente rivolto (cfr. art. 30, TUSL D.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita ed orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione qualificabile come controllo tecnico-operativo e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)

Introdotta dal D.lgs. n. 231/2007.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

Introdotta dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 con richiamo di numerose fattispecie di cui alla legge 22 aprile 1941 n. 633.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies)

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Introdotta dal D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies)

Introdotta dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109

La **Legge 190 del 6 novembre 2012**, inoltre, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012 ed in

MIRI spa

vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, tra le altre, le seguenti novità in materia di D.lgs. 231/2001:

- inserimento, all'art. 25 D.lgs. 231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, del reato di **induzione indebita a dare o promettere utilità** (art. 319-quater c.p.);
- inserimento, all'art. 25-ter D.lgs. 231/2001, tra i reati societari, del reato di **corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.). In particolare, è prevista la **responsabilità ex D.lgs. 231/2001 per la fattispecie prevista dal terzo comma** del nuovo art. 2635 c.c..

Decreto legge 93 del 14 agosto 2013

Inoltre, con decreto legge 93 del 14 agosto 2013 è stata introdotto la seguente modifica al D.lgs. 231/01:

“ All'articolo 24-bis, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole "e 635-quinquies" sono sostituite dalle seguenti: ", 635-quinquies e 640-ter, terzo comma," e dopo le parole: "codice penale" sono aggiunte le seguenti: "nonché' dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “

L'articolo 9 ha innanzitutto introdotto una nuova aggravante ad effetto speciale del delitto di frode informatica (640-ter del codice penale) nel caso in cui il fatto venga commesso con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.

La pena prevista è la reclusione da due a sei anni di reclusione e da 600 a 3.000 euro di multa.

Scopo normativo, secondo la relazione della Cassazione, è l'ampliamento della tutela dell'identità digitale per aumentare la fiducia dei cittadini nell'utilizzazione dei servizi online e porre un argine al fenomeno delle frodi realizzate mediante il furto di identità.

La medesima norma ha poi inserito detto reato di frode informatica, aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale, l'indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (articolo 55 comma 9 del Dlgs 231/2007), nonché i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della Privacy previsti dal D.lgs 196/2003 - e cioè le fattispecie di trattamento illecito dei dati, di falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante e di inosservanza dei provvedimenti del Garante - nel catalogo dei reati che fanno scattare la responsabilità degli enti a norma del Dlgs 231/2001.

Il d.l. risulta decaduto in quanto non è stato convertito in legge entro i 60 gg. dalla intervenuta sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (agosto 2013).

Legge n. 186 del 15 dicembre 2014

La legge in questione – recante *“Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto-riciclaggio”*, introduce il reato di autoriciclaggio. Nel testo, come detto, anche la previsione del nuovo articolo 648 ter¹ che introduce nell'ordinamento italiano il reato di autoriciclaggio. Il

legislatore, nello specifico, ha previsto due soglie di punibilità legate alla commissione di tale fattispecie criminosa: una pena da due a otto anni e una multa da 5.000 Euro a 25.000 Euro per chiunque, “avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La pena viene ridotta da uno a quattro anni di carcere, e a una multa da 2.500 Euro a 12.500 Euro, se il denaro o i beni provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

La punibilità riguarda il solo reimpiego di denaro o altre utilità in attività economico-finanziarie e non anche i fondi destinati all'utilizzazione e al godimento personale.

Legge 22 maggio 2015 n.68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”

Il 19 maggio 2015, inoltre, il Senato ha definitivamente approvato il d.d.l. 1345-B e reso così legge la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all'interno del codice penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale.

Le modifiche implementano il catalogo dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente di cui al D. Lgs. 231/2001.

In sintesi si riscontra la modifica dell'art. 25-undecies con l'ampliamento del novero dei reati-presupposto ed un generale aumento del rigore sanzionatorio:

- a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;
- b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote;
- c) Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452-quinquies c.p.): puniti con la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- d) Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali: puniti con la sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote;
- e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;

La Legge 27 maggio 2015 n. 69

Il 15 giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari. Questa volta si tratta della modifica all'art. 25-ter, che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”.

Le novità sul reato presupposto riguardano:

Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di

fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico.

Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

Legge 17 ottobre 2017, n. 161

La legge, c.d. Codice Antimafia, modifica l'art. 25 duodecies del D.lgs 231/2001 titolato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare" ed introduce nuovi reati presupposto relativi al finanziamento o all'effettuazione del trasporto di stranieri nel territorio dello stato e all'ingresso illegale nel territorio dello stato, con aumento delle pene laddove tali ingressi siano connessi al fine di reclutare persone destinate alla prostituzione ed allo sfruttamento sessuale, o riguardino l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite.

Legge 20 novembre 2017, n. 167 – Legge Europea

In data 20 novembre 2017 è stata emanata la legge Europea che introduce l'articolo 25 terdecies "Razzismo e xenofobia" che recepisce i reati presupposto di cui alla Legge 13 ottobre 1975 n. 654 per la propaganda, l'istigazione e l'incitamento e sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità o dei crimini di guerra.

Legge 30 novembre 2017, n. 179 disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La norma introduce il reato c.d. di "Whistleblowing" che tutela il dipendente che segnala all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Il 18 dicembre 2018 è stata approvata la nuova Legge Anticorruzione, conosciuta come Spazza-corrotti.

In data 18 Dicembre 2018 il Decreto Anticorruzione ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici") è divenuto legge.

MIRI spa

Sono diverse le novità introdotte dalla Legge Anticorruzione e l'impatto che la stesso ha avuto e avrà sul D.Lgs. 231 01.

L'art. 25 D.lgs. 231 01 rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati" è stato così riformato:

1) il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione al comma 1 del reato di "*traffico di influenze illecite*" (art. 346 bis c.p.), a sua volta interessato da un'importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che dalla reclusione da uno a tre anni passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi;

2) la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 è stata inasprita: se ante riforma era prevista una durata non inferiore ad un anno, con il Decreto spazza-corrotti la sanzione interdittiva avrà durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale;

3) al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia 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.

Integra il reato di "*traffico di influenze illecite*", introdotto dalla Legge 190 del 2012 e riformato dal Decreto Anticorruzione, "chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi".

La legge 3 maggio 2019, n. 39 di attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive ha inserito (cfr. art 5 c.1) nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo **art. 25 quaterdecies**, il quale prevede che, in caso di commissione dei reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa – di cui rispettivamente agli

MIRI spa

articoli 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989 n. 401 – "si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno."

Il catalogo dei reati che possono dar luogo a responsabilità amministrativa dell'ente è stato ampliato con il Decreto Legge 105 del 2019 – convertito con modifiche dalla Legge 18 novembre 2019 n. 133 – recante "disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica".

Con la modifica dell'articolo 24-bis comma 3 del d.lgs. 231/2001, l'ente è chiamato a rispondere anche in relazione ai delitti di cui all'articolo 1 comma 11 del Decreto Legge 105 del 2019.

La norma citata prevede che coloro i quali, allo scopo di ostacolare o condizionare:

l'espletamento dei procedimenti di compilazione e aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici e dei procedimenti relativi all'affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati a essere impiegati sulle reti, sui sistemi informativi o

le attività ispettive e di vigilanza da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico, forniscono informazioni, dati o fatti non rispondenti al vero rilevanti per l'aggiornamento degli elenchi su ricordati o ai fini delle comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza; oppure omettono di comunicare i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, rispondono dell'illecito con la pena della reclusione da uno a tre anni.

All'ente si applica la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

La disposizione è in vigore dal 21/11/2019.

La legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157 recante "disposizioni urgenti disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124 ha ulteriormente ampliato il catalogo dei reati che possono dar luogo a responsabilità amministrativa dell'ente

MIRI spa

Per l'effetto delle modifiche all'articolo 25 *quiquiesdecies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, rubricato reati tributari, l'ente sarà chiamato a rispondere:

- con una sanzione pari a 500 quote per il delitto di:

(i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio (di cui all'art. 2 comma 1 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);

(ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (di cui all'art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);

(iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 8 comma 1 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);

- con una sanzione pari a 400 quote per il delitto di:

(iv) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100.000 euro (di cui all'articolo 2 comma 2-bis del d.lgs. 74/2000);

(v) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100.000 euro (di cui all'art. 8 comma 2-bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);

(vi) occultamento o distruzione di documenti contabili (di cui all'art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)

(vii) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (di cui all'art. 11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

Inoltre, il nuovo articolo 25 *quiquiesdecies* prevede:

- l'aumento di un terzo della sanzione pecuniaria se a seguito del reato tributario l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità;
- l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive:
 - (i) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - (ii) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - (iii) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La nuova disposizione è in vigore dal 25/12/2019.

Emergenza COVID-19

Nell'ultimo trimestre sono stati adottati nel nostro ordinamento una serie di provvedimenti d'urgenza volti ad adottare misure sempre più restrittive finalizzate al contenimento del contagio. In particolare: - il decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2020, recante "Disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 febbraio 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020, recante "Nuove misure per il contenimento e il contrasto del diffondersi del virus Covid-19 sull'intero territorio nazionale"; - il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020 che contiene linee guida condivise per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, il cui contenuto è integralmente richiamato nella presente procedura; - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale".

L'azienda si è posta il problema di comprendere se l'eventuale contagio da COVID-19 avvenuto nel luogo di lavoro, potesse essere comparabile all'infortunio sul luogo di lavoro, atto a configurare i reati previsti dagli artt. 589 e 590 del codice penale e, di conseguenza, fare scattare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 in virtù delle previsioni di cui all'art. 25-septies.

A tal fine l'azienda ha ritenuto comunque di individuare quali strumenti di ulteriore tutela per i dipendenti apposite procedure anti-Covid adottate nel corso della pandemia, nonché di prevedere nuove misure di tutela con un rientro graduale sul posto di lavoro riservandosi di valutare una eventuale implementazione delle misure preventive successiva, alla luce della situazione effettiva riscontrata a quella data.

DECRETO LEGISLATIVO 8 novembre 2021 n. 184

Il D.Lgs. 184/2021, pubblicato in GU n. 284 del 29-11-2021 - Suppl. Ordinario n. 40, ha apportato diverse modifiche al D.Lgs. 231/01 inserendo un nuovo articolo: art. 25-octies.1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.

Il legislatore ha aggiunto nel D.Lgs. 231/01 nuovi reati presupposto in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. Nel contempo, alcuni di questi reati sono stati modificati rispetto alla precedente formulazione.

Ne deriva dunque che l'ente potrà essere chiamato a rispondere dei seguenti reati:

- Art. 493-ter c.p., rubricato “Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, modificato con il medesimo provvedimento normativo;
- Art. 493-quater c.p., rubricato “Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti”, introdotto nel codice penale con il medesimo provvedimento normativo;
- Art. 640-ter c.p., rubricato “Frode informatica”, solo qualora si configuri l'ipotesi aggravata della realizzazione di “un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale”, ipotesi aggiunta con il medesimo decreto;
- Altri delitti contro la fede pubblica (artt. 453 e ss. c.p.), contro il patrimonio (artt. 624 e ss. c.p.) o che comunque offendono il patrimonio, solo quando abbiano ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

DECRETO LEGISLATIVO 8 novembre 2021 n. 195

Il D.Lgs. 195/2021, pubblicato in GU n. 285 del 30-11-2021 - Suppl. Ordinario n. 41, non ha apportato direttamente modifiche al D.Lgs. 231/01 bensì a reati in esso richiamati.

Il legislatore ha variato alcuni reati presupposto - artt. 648 c.p. “Ricettazione”, 648 bis c.p. “Riciclaggio”, 648 ter c.p. “Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”, 648 ter 1 c.p. “Autoriciclaggio” – che presentano ora un ambito applicativo più ampio rispetto alla precedente formulazione.

Più in particolare:

- Sono inserite nel novero dei reati presupposto anche alcune fattispecie contravvenzionali;
- La condotta di riciclaggio e autoriciclaggio è estesa anche ai proventi di delitti colposi o di specifiche ipotesi contravvenzionali.

LEGGE 23 dicembre 2021 n. 238

La L. 238/2021, pubblicata in GU n. 12 del 17-01-2022, non ha apportato direttamente modifiche al D.Lgs. 231/01 bensì a reati già richiamati all'interno del D.Lgs. 231/01.

MIRI spa

Si tratta più nello specifico di modifiche ai seguenti articoli contenuti nell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01:

- Art. 615-quater c.p., rubricato "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici";
- Art. 615-quinquies c.p., rubricato "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico";
- Art. 617-quater c.p., rubricato "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche"
- Art. 617-quinquies c.p., rubricato "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche".

La L. 238/2021 è altresì intervenuta sui seguenti articoli già inclusi nell'art. 25-quinquies del D.Lgs.n.231/01:

- Art. 600-quater c.p., "Detenzione o accesso a materiale pornografico";
- Art. 609-undecies c.p., "Adescamento di minorenni".

Con riguardo al primo reato, la norma punisce adesso anche il mero accesso, intenzionale e senza giustificato motivo, a materiale pornografico realizzato utilizzando minori di anni diciotto. Con riferimento al secondo reato, la modifica ha invece riguardato l'introduzione di aumenti di pena in alcune determinate ipotesi.

Infine, la L. 238/2021 ha emendato reati già inclusi nell'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01:

- Art. 184 D.Lgs. 58/1998 (TUF), "Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate.

Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate";

- Art. 185 D.Lgs. 58/1998 (TUF) "Manipolazione del mercato".

Simili reati potrebbero riguardare enti che risultino coinvolti nelle operazioni previste dai due reati citati, ad esempio entrando sistematicamente in possesso delle c.d. informazioni

DECRETO-LEGGE 25 febbraio 2022 n. 13, poi LEGGE 28 marzo 2022 n. 25

Il D.L.78 13/2022, pubblicato in GU n. 47 del 25-02-2022 ha rivisto alcuni articoli del codice penale già inclusi nel novero dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01. Si segnala che il D.L. 13/2022 non è stato convertito in legge ma è stato trasfuso nella L. 25/2022, di conversione del D.L. 4/2022, pubblicata in GU n. 73 del 28-03-2022. Pertanto, il testo a cui fare riferimento è quello contenuto nella L. 25/2022.

Segnatamente si tratta:

- dell'art. 316-bis c.p. ora rubricato "Malversazione di erogazioni pubbliche"
- dell'art. 316-ter c.p. ora rubricato "Indebita percezione di erogazioni pubbliche"
- dell'art. 640-bis c.p., rubricato "Truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche"

Il legislatore ha ampliato e uniformato il concetto di erogazioni pubbliche, prevedendo che le stesse possano consistere in "contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate". La finalità perseguita è stata quella di reprimere tutti i comportamenti riconducibili all'illecito utilizzo di erogazioni, includendo anche quelle legate alla pandemia da Covid-19.

Le ultime modifiche al decreto 231 sono state introdotte dalla Legge 9 marzo 2022 n.22, che ha aggiunto gli articoli 25-septiesdecies e 25-duodevicies e quindi ampliato l'inventario dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Questa modifica richiede agli OdV231 di procedere all'aggiornamento dei [modelli di organizzazione e gestione](#) (MOG) degli enti per i quali svolgono la propria funzione.

I reati introdotti delle ultime modifiche al decreto 231

I due nuovi articoli del decreto 231 si intitolano "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". Come per gli altri articoli della Sezione III (Responsabilità amministrativa da reato) del decreto, ciascuno dei due nuovi articoli rimanda a quelli del Codice Penale che definiscono il reato per cui l'ente diviene perseguibile nel caso in cui il reato sia commessa da un soggetto che opera in posizione apicale o subordinata dell'ente, senza che questo abbia fatto nulla per impedirlo e ricavandone un vantaggio.

Vediamo più nel dettaglio quali sono i "nuovi reati 231".

art. 25-septiesdecies

Gli articoli di riferimento del codice penale, e quindi le relative fattispecie di reato integrate nel novero dei reati presupposto sono 9:

Art. 518 bis — Furto di beni culturali

Art. 518-ter — Appropriazione indebita di beni culturali

Art. 518 quater — Ricettazione di beni culturali

Art. 518 octies — Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali

Art. 518-novies — Violazioni in materia di alienazione di beni culturali

Art. 518 decies — Importazione illecita di beni culturali

Art. 518 undecies — Uscita o esportazione illecite di beni culturali

Art. 518 duodecies — Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici

Art. 518 quaterdecies — Contraffazione di opere d'arte

art. 25-duodevicies

Gli articoli di riferimento del codice penale, e quindi le relative fattispecie di reato integrato nel novero dei reati presupposto sono 2:

Art. 518 sexies — Riciclaggio di beni culturali

Art. 518 terdecies — Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022

Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022, “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari”, ha introdotto alcune modifiche:

- all'art. 640 c.p. – richiamato dall'Art. 24 del D.Lgs. 231/2001 “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”; e
- all'Art. 640-ter c.p. – richiamato dall'Art. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” del D.Lgs. 231/2001, e dall'Art. 25-octies.1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti” del D.Lgs. 231/2001.

La data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2022, inizialmente prevista nel 1 novembre 2022, è stata posticipata al 30 dicembre 2022 dal D.Lgs. 162/2022

D.Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022

“Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”, ha introdotto alcune modifiche:

- all'Art. 322-bis c.p. “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri”;
- all'Art. 25-quinquiesdecies “Reati tributari” del D.Lgs. 231/2001; e

MIRI spa

- all'Art. 2 della L. 23 dicembre 1986, n. 898 “misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo”.

D.Lgs. n. 19 del 2 Marzo 2023

Attuazione nell'ordinamento giuridico italiano alla **Direttiva (UE) 2019/2121** (“Direttiva”), volta ad armonizzare il diritto dell'Unione in tema di operazioni di trasformazione, fusione e scissione a carattere transfrontaliero.

Scopo dichiarato della Direttiva – fatto proprio dal legislatore nazionale con la recente novella legislativa – è quello di promuovere la crescita economica nello spazio eurounitario, migliorando – attraverso la previsione di una più agevole regolamentazione degli adempimenti richiesti alle società per la realizzazione di tali operazioni – il funzionamento del mercato unico interno e il relativo esercizio della libertà di stabilimento, assicurando al contempo il mantenimento di un adeguato livello di protezione sociale per tutti i soggetti coinvolti (in particolare: i soci di minoranza, dipendenti e creditori).

Ai sensi dell'art. 56 d.lgs 19/23 le nuove disposizioni introdotte con il Decreto producono effetto, salvo che non sia diversamente disposto, a decorrere **dal 3 luglio 2023** e si applicano alle operazioni transfrontaliere e internazionali nelle quali le società partecipanti non abbiano ancora provveduto, alla medesima data, a pubblicare il relativo progetto (art. 56 co. 1, Decreto).

Al fine di evitare che le suddette operazioni possano essere realizzate con scopi abusivi o fraudolenti, il rispetto di tali disposizioni e delle formalità ivi previste è presidiato – in attuazione della facoltà riconosciuta agli Stati membri dalla stessa Direttiva per “violazioni gravi” – anche da sanzioni di natura penale, introdotte nel Decreto in attuazione ai principi espressi dall'art. 3 lett. r) legge delega n. 127 del 2022 (legge di delegazione europea).

Sul fronte sanzionatorio, l'art. 54 del d.lgs 19/23 introduce infatti nell'ordinamento penale il **nuovo reato di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”**, che punisce il comportamento di chiunque – nell'ambito degli adempimenti prescritti dalla nuova disciplina normativa introdotta in attuazione delle disposizioni eurounitarie – *“formi documenti in tutto o in parte falsi, alteri documenti veri, renda dichiarazioni false oppure ometta informazioni rilevanti”* al fine di dimostrare la sussistenza delle condizioni richieste dall'art. 29 per il rilascio del certificato preliminare da parte del notaio attestante la regolarità delle formalità seguite.

Nell'ottica di rafforzare il contrasto a fenomeni illeciti che possano verificarsi nell'ambito di tali operazioni, il successivo art. 55 prevede inoltre ad **inserire il nuovo reato nell'elenco dei “Reati societari” richiamati dall'art. 25-ter, comma 1 del decreto legislativo n. 231 del 2001**, dai quali può derivare una responsabilità “amministrativa” dell'ente nel cui interesse e vantaggio sia stato commesso l'illecito, prevedendo altresì – in caso di condanna – l'applicazione in capo

quest'ultimo di una sanzione pecuniaria (da centocinquanta a trecento quote).

Il **catalogo dei reati-presupposto di cui al d.lgs 231/01 viene così ad essere nuovamente ampliato** su impulso di matrice sovranazionale, con conseguenti oneri in capo agli enti che risultino interessati dalle disposizioni normative di nuova introduzione.

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Lo scorso 15 marzo è stato pubblicato il **D.Lgs. n. 24/2023** che recepisce la **Direttiva UE n. 1937/2019** – c.d. “Direttiva Whistleblowing” – e che per alcune realtà si applica dallo scorso 15 luglio. Il Decreto, ampliando la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers), mira a colpire eventuali condotte illegittime, assicurando il buon andamento dell'ente pubblico o privato. Allo stesso tempo, nella convinzione di incentivare le segnalazioni, la nuova normativa prevede una lunga serie di tutele per il whistleblower.

Il Decreto estende notevolmente il novero di soggetti che possono avanzare una segnalazione, comprendendo:

- dipendenti pubblici;
- lavoratori subordinati di soggetto del settore privato;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti potranno segnalare le violazioni e gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel **contesto lavorativo**, sia quando il rapporto giuridico che li lega all'ente – pubblico o privato – sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato (es. periodo di prova).

I summenzionati soggetti potranno presentare la propria segnalazione attraverso i canali introdotti dalla riforma. A proposito, la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del *whistleblower*, in quanto **in via prioritaria** è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di alcune condizioni, è possibile svolgere una segnalazione esterna o godere delle tutele previste dal Decreto a seguito della c.d. divulgazione pubblica.

MIRI spa

Il 9 ottobre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 137/2023, la quale opera un'integrazione del catalogo dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 intervenendo anche sul piano sanzionatorio con riguardo ai reati ambientali.

L'art. 6-ter della Legge 137/2023 ha introdotto all'interno dell'art. 24 del D.Lgs. n. 231/2001 i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 518-ter c.p.), in relazione ai quali è prevista per gli Enti la sanzione pecuniaria fino a 500 quote (da 200 a 600 quote se l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità), nonché le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2, lettere c), d) ed e) del D.Lgs. n. 231/2001.

Il medesimo art. 6-ter, inoltre, ha richiamato all'interno dell'art. 25-octies.1, concernente i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, la fattispecie di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.), in relazione al quale è prevista per gli Enti la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote.

Per entrambe le fattispecie riportate sono, inoltre, contemplate le sanzioni interdittive di cui ex art. 9, co. 2 del D.Lgs. n. 231/2001.

Infine, la Legge in esame è intervenuta per inasprire le sanzioni previste per alcuni delitti contro l'ambiente inclusi nel catalogo dei "reati 231",,, segnatamente i delitti di inquinamento ambientale ex art. 452-bis c.p., di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ex art. 452-sexies c.p. e di attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti ex art. 452-quaterdecies c.p.). In particolare, in caso di condanna o patteggiamento per tali reati, è ora consentita la cd. "confisca in casi particolari", del denaro o dei beni di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui abbia la disponibilità in valore sproporzionato rispetto al proprio reddito.

Condizione esimente

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto "modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali" precedentemente illustrati.

Il sistema 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 modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il presente modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emanate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti cardine:

MIRI spa

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni, secondo il principio che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
 - documentazione dei controlli;
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma del codice etico e delle procedure previste dal modello.

È opportuno evidenziare che il presente Modello, essendo redatto con riferimento alla realtà concreta della **MIRI**, può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3 MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO

La **MIRI** è sensibile alle aspettative dei propri stakeholders ed è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri Amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, la **MIRI**, in conformità delle politiche aziendali e sulla base dell'organigramma in vigore, ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha istituito l'organismo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza " o "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ai fini della predisposizione del presente modello, la **MIRI** ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tale analisi sarà oggetto di revisione periodica conseguente all'introduzione di nuove figure di reato e/o eventuali modifiche organizzative

3.1 Struttura del Modello

Il Modello di **MIRI** si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale, nonché di una serie di allegati consistenti in:

- Mappatura dei Rischi
- Codice Etico

3.2 Modalità di integrazione del Modello

In conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante dell'OdV.

3.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della **MIRI** anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla **MIRI** di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Costituiscono, inoltre, elementi del Modello:

- la mappatura dei rischi correlati alle attività sensibili, vale a dire delle attività;
- nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, custodita dall'Organismo di Vigilanza; tale documento, a carattere dinamico, potrà essere oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della **MIRI** dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
- la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e la sua rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del "principio di segregazione delle responsabilità";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;

MIRI spa

- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

4 ATTIVITÀ SENSIBILI

Fondata sul finire degli anni '60 del novecento, la **MIRI** ha percorso in oltre cinquant'anni tutte le fisiologiche tappe di uno sviluppo aziendale graduale, costante e strutturato, transitando da Ditta individuale a Società in Accomandita Semplice, Società a Responsabilità limitata, approdando infine all'attuale forma giuridica di Società per Azioni.

Operante inizialmente nel campo della progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti sia civili che industriali, l'azienda ha avuto, sin dal suo esordio, interlocutori e committenze di alto profilo che hanno contribuito, nel corso degli anni, al raggiungimento di elevati standard di competitività e flessibilità.

A partire dagli anni '80 del secolo scorso, la Società ha indirizzato significativamente il proprio business al settore ferroviario, del quale rappresenta, oggi, uno dei principali operatori in ambito nazionale, sia relativamente alla costruzione a nuovo di rotabili che di revamping e manutenzione degli stessi.

Il significativo passaggio generazionale, iniziato nel 2007, unitamente all'ingresso in azienda di un team di manager di forte spessore professionale, ha permesso l'approccio a nuove esperienze imprenditoriali concretizzatesi nel tempo, nella creazione di diverse controllate operanti nel settore dell'energia, dell'innovazione tecnologica, della formazione e del turismo.

La Direzione generale della Società, gli uffici amministrativi e quelli tecnici hanno sede all'interno del complesso industriale "Napoli Est" alla Via F. Imparato in Napoli. Nello stesso sito industriale sono situati sia il magazzino centrale dell'Azienda, che una officina di revisione per la componentistica elettromeccanica (Compressori semiermetici, Motori elettrici, Ventilatori, Pompe idrauliche e Pompe sommerse) sviluppata su una superficie complessiva di circa 1.000 mq.

Le attività, c.d. sensibili, nel cui ambito si può ritenere che possano essere commessi, nell'interesse o a vantaggio di **MIRI**, reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, possono essere individuate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quali:

- Attività commerciale;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di autorizzazioni, per ispezioni, ecc.;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni e dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- flussi informativi da e per la società di revisione;

MIRI spa

- rapporto con i soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- attività di controllo sull'operato degli Amministratori;
- operazioni con l'estero;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- l'accesso, la permanenza e lo svolgimento di attività nei luoghi di lavoro, sia interni all'azienda che presso gli outsources, da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti e la gestione delle problematiche di sicurezza correlate.
- la gestione dei sistemi informatici;
- la gestione delle problematiche ambientali connesse all'attività svolta

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state individuate, con maggiore livello di dettaglio, nella **mappatura dei rischi**, che è parte integrante del presente documento.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato "presupposto" sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione secondo lo schema sopra proposto.

Laddove le attività prese in esame non configuravano l'eventualità di potenziale accadimento è stata riportata la dizione N.A. (non applicabile) per consentire all'organizzazione, in caso di sostanziali revisioni organizzative, di aggiornare la mappatura dei rischi.

La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione (che prende in considerazione le prassi e delle procedure adottate dalla **MIRI**).

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto.

Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra "probabilità" e "gravità" in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la **MIRI**, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente logica:

Basso (colore verde): il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o della **MIRI**, possono comunque essere indicati rilevati da valutare.

Medio (colore giallo): il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti.

Alto (colore rosso): il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di volta in volta potrà individuare ulteriori attività che, a seguito dell'evoluzione legislativa o di significative variazioni nell'ambito dell'attività della **MIRI**, dovranno essere ricomprese nelle suddette ipotesi, curando che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Il comportamento degli Amministratori e dei dipendenti della **MIRI** ("Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali di **MIRI**, quali ad esempio partner in joint venture, Ati, ecc. ("Partner"), devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

I comportamenti degli Amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di **MIRI** devono, inoltre, conformarsi alle regole di condotta previste dal Codice etico e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le regole di comportamento di cui al presente Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al catalogo del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico, il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità di **MIRI**.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione il divieto:

- di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A.;
- di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Inoltre:

- I compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto.
- I pagamenti possono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.
- Devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sul socio e sui terzi;
- devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Istituzione e profilazione dell'OdV.

L'OdV è l'organo appositamente nominato dall'Organo dirigente della **MIRI** per svolgere le attività di controllo e di vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Esso è "autonomo e indipendente", distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza della **MIRI**, ma "inerente" alla realtà aziendale, nonché espletato con "continuità d'azione".

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto. L'OdV può essere collegiale o monocratico.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo monocratico.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della **MIRI**.

6.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- (a) sull'osservanza del Modello da parte di dipendenti, consulenti, partner;
- (b) sull'effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- (c) sull'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significanti evidenze derivanti dall'attività descritta alle precedenti lettere.

All'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate al management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- b. verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, nell'ambito delle attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari – vedi paragrafo 6.3;
- d. coordinarsi con le funzioni dedicate interne ed esterne per i programmi di formazione al personale;
- e. promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- f. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- g. coordinarsi con le altre aree aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, salvo specifiche disposizioni normative, l'OdV avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale e sarà costantemente informato dal management sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'OdV è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà, di volta in volta, con le aree aziendali per acquisire ulteriori elementi di indagine.

6.3 Reporting nei confronti degli organi societari

L'OdV trasmetterà copia dei propri verbali al Consiglio di Amministrazione, esclusivamente qualora sia necessario un intervento del medesimo. Inoltre, l'OdV preparerà annualmente una relazione scritta della sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

6.4 Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo.

A fine verifiche, sarà stilato un rapporto che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

7 PROCEDURE PER LE ATTIVITÀ SENSIBILI

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e informativa, rivolta ai Responsabili di area, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco dei dati e delle notizie che devono essere forniti dai responsabili delle aree aziendali ai fini della redazione dei documenti contabili societari;
- un incontro, da tenersi almeno una volta all'anno, fra l'OdV e il Collegio Sindacale;
- un'agenda degli adempimenti societari;
- la raccolta delle comunicazioni effettuate e ricevute e dei verbali relativi alle verifiche del Collegio Sindacale.

Inoltre, la prevenzione, rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, che sono:

A. Individuazione di un Responsabile Interno.

Il responsabile dell'area aziendale coinvolta in una attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, il Presidente o l'Amministratore Delegato da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, joint venture, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato

C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D.lgs. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti.

MIRI spa

Le aree aziendali componenti devono fare in modo che nei contratti perfezionati siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione sia del D.lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti.

8 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione della richiesta di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di **MIRI** o a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla **MIRI**.

Le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti sia ai fini del D.lgs. 231/2001, sia alla legislazione generale, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da dipendenti, Consulenti, Partner, sono centralizzate verso l'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

Tra le informazioni che devono, comunque, essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei contratti per i quali **MIRI** è risultata affidataria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli esponenti aziendali tenuti.

10 PROCEDURA WHISTLEBLOWING

10.1 Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anti Corruzione.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: contenente i principi etico-sociali di **MIRI**, una tavola di valori dell'ente volta a rafforzare la cultura della legalità che permea la Società. E' un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali e successive modifiche e integrazioni.

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"

Destinatari del Codice Etico: soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per **MIRI** o con **MIRI** (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: componenti Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per **MIRI** e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società; quadri; dirigenti.

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto 231/2001.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

G.d.S.: Gestore delle Segnalazioni

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel

Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società o violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea (che possono consistere in comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società privata, e che consistono negli illeciti meglio definiti nell'articolo 8 della presente procedura; la segnalazione può essere presentata tramite i canali di segnalazione **interni** alla Società di cui all'articolo 9 o **esterna** (cfr. articolo 10)

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Società: MIRI

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice di Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altra persona fisica che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione di violazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di **MIRI**, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, etc) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Whistleblowing: Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, e successive modifiche e integrazioni.

10.2 Inquadramento normativo

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, ha inserito nel D. Lgs. 231/2001, all'art. 6, i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, che per la prima volta avevano stabilito un apparato di misure dedicate al whistleblower nel settore privato.

Il Decreto Legislativo 24/2023, nel recepire la Direttiva Europea 2019/1937 ha abrogato le disposizioni precedenti ampliando ulteriormente l'ambito delle possibili segnalazioni e rafforzando la tutela del segnalante.

10.3 Finalità

MIRI, al fine di adeguarsi a quanto disposto nei documenti sopra richiamati, ha inserito nel Modello ex D. Lgs. 231/2001, previsioni volte a disciplinare la tutela e le modalità di segnalazione degli illeciti da parte di dipendenti o soggetti esterni della Società.

In particolare, **MIRI**, con il presente regolamento, intende:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto del whistleblowing ed il ruolo del Gestore delle Segnalazioni (G.d.S.) e dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, quali destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati, nonché per impedire ogni possibile ritorsione a danno del segnalante.

10.4 Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per **MIRI** e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per **MIRI** o con **MIRI** (ad es. consulenti, fornitori, clienti); nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.
- I Soggetti Segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nei paragrafi successivi.

10.5 Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza e del GdS, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico":

- nella cartella "xxxx" della Intranet aziendale;

- nel sito internet XXX nelle pagine YYY

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

10.6 Definizione di whistleblower

Il termine “whistleblower” (o segnalante) indica la persona fisica che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, partecipando ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il whistleblower.

10.7 Principi generali di riferimento

10.7.1 Garanzia di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Tutte le funzioni/posizioni organizzative interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni

devono garantire l'assoluta riservatezza delle persone Segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, inoltre, assicura che nel corso della trattazione e gestione delle segnalazioni, saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del Soggetto Segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il Segnalato è inserito.

In particolare, l'art. 12 del decreto 24/2023, stabilisce che l'identità del segnalante non può essere rivelata.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per

la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, previa comunicazione scritta sulle ragioni che motivano alla rilevazione dei dati riservati.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. Legge 241/1990 e ss.mm.ii., nonché dal D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 79/2016 (F.O.I.A.). Pertanto, il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), Legge 241/1990.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o che sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti alla tutela della riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio. La valutazione in tal senso è demandata all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile delle Segnalazioni per i rispettivi ambiti di competenza.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

10.7.2 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali avviene secondo le vigenti previsioni normative dettate in tema privacy e trattamento dei dati personali. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o se raccolti accidentalmente vengono cancellati immediatamente.

La segretezza in merito all'identità del segnalante è assicurata dalla sicurezza di un codice numerico anonimo, che rappresenta l'unico strumento di collegamento tra il segnalante e la segnalazione.

Se il segnalante richiede di effettuare oralmente la segnalazione in un incontro con il personale addetto, essa viene, previo consenso della persona segnalante,

documentata in apposito verbale che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare sottoscrivendo il verbale medesimo.

10.7.3 Forme di tutela del whistleblower

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione, ritorsione o azioni simili, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, nonché le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili – come elencate a titolo di esempio dall'art. 17 del decreto legislativo 24/2003.

10.8 L'oggetto della segnalazione

10.8.1 L'oggetto della segnalazione ai sensi del D.lgs. 231/2001

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, ovvero altri comportamenti che possono generare reato o violazione del Modello.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate, che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali.

10.8.2 L'oggetto della segnalazione ai sensi del Decreto 24/2023

L'oggetto concerne le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Tali violazioni possono consistere in:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali, ossia gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE

Violazioni della normativa europea, ossia illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue.

10.9 Modalità di segnalazione interna

10.9.1 Destinatari della segnalazione

Le segnalazioni vanno inoltrate ai soggetti destinatarie individuati, ossia O.d.V. per le segnalazioni di cui al punto 8.1 e al G.d.S per le segnalazioni di cui al punto 8.2.

Considerato però che le condotte oggetto di segnalazione hanno molti punti di contatto, non potendo attribuire al Segnalante l'onere di distinguere tra segnalazioni per fatti o circostanze rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero per responsabilità derivanti dalla normativa di cui al D.lgs. 24/23, le segnalazioni con destinatario errato verranno trasferite alla funzione competente

10.9.2 Forma della segnalazione

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma. Il Segnalante è tenuto però a fornire tutti gli elementi affinché l'OdV e/o il GdS possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

L'OdV e/o il GdS, quali responsabili del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy e sul trattamento dei dati personali, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, richiedono che i dati contenuti nelle segnalazioni siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001 e del D. Lgs. 24/23.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione, non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV e/o il GdS si riservano di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati

10.9.3 Modalità di trasmissione della segnalazione

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o del GdS possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:

posta ordinaria/con raccomandata: indirizzata all'Organismo di Vigilanza ovvero al Gestore della Segnalazione., via F. Imparato 190, 80146 Napoli; in tal ultimo caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"

consegna a mano: a tal fine è istituita presso la sede di MIRI, una apposita buchetta appesa al per la consegna anonima delle segnalazioni cartacee, recante l'etichetta: "Segnalazioni per l'Organismo di Vigilanza 231 e/o per il Gestore delle Segnalazioni"; le modalità per la predisposizione della missiva sono le medesime di cui al punto precedente

piattaforma whistleblowing: è stato istituito un apposito portale sul sito web di **MIRI** che permette di inviare la segnalazione in modalità cifrata, allo scopo di tutelare in maniera più sicura l'identità del segnalante, raggiungibile alla pagina seguente: <https://> e, da lì, per effettuare la segnalazione l'indirizzo è il seguente: <https://>

Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'OdV o del GdS e dialogare rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti o di approfondimenti.

La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone), sia dall'interno della Società che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato e della riservatezza del procedimento è garantita in ogni circostanza;

segnalazioni orali: attraverso tutti i canali sopra ricordati è possibile richiedere un incontro diretto con GdS, che provvederà a fissare l'incontro entro termini ragionevoli e in uno spazio idoneo a garantire la riservatezza mentre, mediante la piattaforma, è altrettanto possibile effettuare una segnalazione orale tramite registrazione di un messaggio crittografato; nel caso di utilizzo di una linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione conserva, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

10.10 Modalità di segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

MIRI spa

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tali casi la persona segnalante può scegliere di effettuare una segnalazione esterna:

- Attraverso la **piattaforma whistleblowing ANAC:**
<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>
- Attraverso le linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale attivati da Anac;
- Attraverso altro soggetto esterno che è tenuto a trasmettere ad ANAC entro 7 giorni dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

Si precisa che per essere ammissibile nella segnalazione devono essere indicati: la denominazione e i recapiti del whistleblower; i fatti oggetto di segnalazione e l'Ente in cui essi sono avvenuti;

l'Ente nel cui contesto lavorativo il whistleblower opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito; la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione antiritorsione

Per ricorrere a tale procedura devono sussistere fondati motivi ossia:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito

10.11 Gestione delle segnalazioni interne

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento. Durante tutta la fase di gestione della segnalazione, è garantito il diritto alla riservatezza del segnalante come già definito agli articoli precedenti.

Ricezione: l'Organismo di Vigilanza e/o il GdS per i rispettivi ambiti di competenza, ricevono le segnalazioni direttamente dal Segnalante secondo le modalità definite al punto 9.2 e danno riscontro al segnalante entro 7 giorni dalla data di ricezione. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione

Istruttoria ed accertamento: L'OdV e/o il GdS, previa verifica di procedibilità ed ammissibilità, esaminano tempestivamente il contenuto della segnalazione, della documentazione eventualmente ricevuta e delle eventuali integrazioni presentate dal segnalante in epoca successiva; ne valutano il contenuto, verificando innanzitutto la pertinenza con le attività inerenti alle proprie funzioni, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna tra cui:

- audizione del segnalante, se noto e reperibile e, separatamente, del segnalato e/o di altri soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione;
- acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della segnalazione, direttamente o avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società o, eventualmente, di strutture esterne, per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione.

Per verificare la fondatezza della segnalazione, l'OdV e/o il GdS possono chiedere al Segnalante approfondimenti o ulteriori informazioni e anche di trasmettere documentazione.

In particolare, qualora emerga l'infondatezza della segnalazione ovvero l'insufficienza degli elementi di fatto segnalati per procedere, GdS ne dispone l'archiviazione.

Qualora, invece, gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico e/o della violazione della normativa di cui al D. Lgs.24/23, ovvero sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV e/o il GdS procedono senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli interventi ritenuti opportuni.

Il destinatario della segnalazione dà notizia dell'esito dell'istruttoria al Segnalante, ove noto e reperibile, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione

10.12 Archiviazione della documentazione

L'OdV e/o il GdS sono tenuti a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'OdV e/o dal

GdS a seconda dei rispettivi ambiti di competenza, ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV e/o il GdS si riservano di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV e/o dal GdS a seconda dei rispettivi ambiti di competenza, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV e/o dal GdS

L'archiviazione della segnalazione avviene attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Principi generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato dalla **MIRI** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta la prescrizione dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231.

Il presente Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **MIRI**.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla **MIRI** con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la **MIRI**;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;

MIRI spa

- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o lavoristica.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato dalla **MIRI** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Consulenti, collaboratori, intermediari, fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

11.2 Infrazioni dei membri degli Organi sociali

La **MIRI** valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine della **MIRI** presso dipendenti, soci e Stakeholders.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la leadership aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la **MIRI**.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "giusta causa".

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio sindacale e/o l'Assemblea, per l'assunzione pronta delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo e/o all'Assemblea i provvedimenti idonei alla sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

11.3 Infrazioni dei Dirigenti

In caso di violazione del Dirigenti (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato ad negotia), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato. In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

11.4 Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dipendenti della **MIRI** mediante affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal presente Regolamento disciplinare aziendale, per le sanzioni assunte dal vigente Contratto Collettivo Nazionale.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori.

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di ammonizione scritta, il lavoratore che:

MIRI spa

adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3. Incorre, inoltre, nel provvedimento di sospensione del lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, il lavoratore che:

violi le procedure e le norme interne o adotti un comportamento non conforme di una certa gravità, quale ad esempio la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o presunta commissione di reati-presupposto.

4. Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della **MIRI** di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

11.5 Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla **MIRI** -, comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "risoluzione ipso iure", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 codice civile, ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la **MIRI** provvederà ad inserire una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la **MIRI** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

La **MIRI** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

11.6 Principi procedurali

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente, nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente della **MIRI** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Inoltre, in ottemperanza del D. Lgs. 24/23, l'azienda ha posto in essere un apposito canale di segnalazione (v. supra), adottata una specifica procedura ed individuato un Gestore delle segnalazioni.

Viene quindi stabilito il divieto di atti discriminatori nei confronti dei whistleblowers ed è pertanto vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, anche solo tentata o minacciata.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del soggetto segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. In materia di ritorsione, il secondo comma dell'art. 17 dispone che l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto".

In ordine a tale specifica fattispecie il sistema sanzionatorio prevede che siano applicate sanzioni disciplinari, a prescindere da ogni ulteriore addebito

MIRI spa

determinato da ANAC e/o dall'autorità giudiziaria, laddove il segnalante sia stato oggetto delle seguenti azioni.

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore pubblico e privato spetta all'ANAC.

L'Autorità giudiziaria adita, qualora la ritorsione venga accertata, può adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, quali:

- a. il risarcimento del danno;
- b. la reintegrazione nel posto di lavoro;
- c. l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 del Decreto;
- d. la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17 del d.lgs. 24/2023

Vengono infine previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave

11.7 Rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare interno di **MIRI** sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

12 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

12.1 Selezione

Il processo di ricerca, gestione della banca dati e selezione del personale è gestito dall'Amministratore Delegato con il supporto di una società esterna specializzata in selezione del personale.

In linea con i principi della separazione delle mansioni e trasparenza dei sistemi di controllo interno, vi è una definita separazione dei compiti tra l'area che richiede la risorsa interna e quella incaricata di effettuare l'individuazione dei candidati.

Inoltre, le assunzioni sono determinate dal vertice aziendale (Presidente / Amministratore Delegato) e gestite dalla funzione incaricata della gestione personale. In caso di variazione è necessario l'intervento del CdA.

Di norma, il processo di ricerca e selezione del personale prevede:

a. - RICHIESTA ED AUTORIZZAZIONE

Inoltro di richiesta di assunzione da parte del responsabile dell'area aziendale interessato all'assunzione di un nuovo collaboratore.

In tale modulo sono riportate le motivazioni della richiesta di assunzione, le principali caratteristiche del profilo professionale da ricercare e le firme di presa visione e autorizzazione, se necessaria, la firma dell'Amministratore Delegato.

b. - RECLUTAMENTO E SELEZIONE

La funzione incaricata della gestione personale è responsabile della scelta del canale di reclutamento più idoneo (eventuale disponibilità di risorse interne, banca dati, università/scuole, inserzioni, società di consulenza). Una volta individuato il canale da utilizzare, questo avrà la richiesta preventiva, con il consenso dei candidati ai fini del rispetto della privacy, di tutte quelle informazioni, anche documentali, atte a provare l'integrità morale della persona ed i colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di presentare, per la scelta finale, una ristretta rosa di candidati al richiedente.

c. - ASSUNZIONE ED INSERIMENTO

Effettuata la scelta del candidato da parte del responsabile dell'area aziendale, alla funzione incaricata della gestione personale sono demandati:

- tutti gli adempimenti contrattuali, compresa la lettera di assunzione.
- La predisposizione del piano di inserimento, informazione e formazione.

Al fine di garantire la massima tracciabilità delle scelte effettuate, la funzione incaricata della gestione personale custodirà in un apposito archivio tutti i documenti relativi alla selezione dei candidati.

È espressamente vietata l'assunzione di parenti di dipendenti, Consulenti e Partner salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione dei Vertici Aziendali (Presidente ed Amministratore Delegato).

12.2 Informazione e formazione

La formazione del personale neo assunto è coordinata dal responsabile della funzione interessata, con attenzione, in linea generale e preventiva agli aspetti tecnici della formazione medesima, alla informazione e formazione richiesta dal D.lgs. 231/2001, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del Modello organizzativo adottato e dei documenti correlati disponibili, con il Modello organizzativo, sulla rete informatica interna in una apposita cartella consultabile da tutto il personale:

- codice etico
- documenti relativi a "privacy", "politica qualità"

con particolare riferimento ai comportamenti vietati, a quelli viceversa doverosi e con esplicita descrizione delle sanzioni previste.

In questa fase viene fatta firmare al neo assunto una dichiarazione di informativa sul contenuto dei documenti sopra indicati e consapevolezza delle sanzioni previste in caso di violazione delle norme interne regolamentate dagli stessi.

13 OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE

È fatto espresso divieto al personale dipendente di svolgere a titolo personale attività in concorrenza con **MIRI**.

14 SELEZIONE E INFORMATIVA A FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER

14.1 Selezione

La scelta di fornitori, consulenti, partner, è improntata al rispetto del divieto di conflitto di interessi, con particolare riferimento a rapporti di carattere parentale per i quali deve essere preventivamente informato l'OdV e devono essere autorizzati dal vertice aziendale.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti, partner devono contenere una apposita clausola che attribuisce alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti sia ai sensi del D.Lgs 231/2001 sia per le norme di legge vigenti.

Il mancato rispetto di quanto sopra indicato, comporterà la risoluzione immediata del contratto, fatta salva la possibilità per **MIRI** di richiedere gli eventuali danni subiti.

14.2 Informativa e pubblicità

L'informativa ai fornitori, consulenti, partner è coordinata dalla Direzione, che ne gestisce i contratti, in collaborazione con le aree aziendali.

Ai fornitori, consulenti, partner viene consegnata una lettera, da firmare per ricevuta, con i riferimenti dell'adozione da parte di **MIRI** del Modello Organizzativo e l'invito alla visione ed al rispetto dei contenuti dei seguenti documenti consultabili sul sito internet aziendale:

- modello organizzativo interno D.lgs 231/2001;

- codice etico;
- documenti relativi a “privacy”, “politica qualità”.

14.3 Obblighi di fornitori, consulenti e partner

È fatto espresso divieto a fornitori, consulenti e partner, con particolare riferimento ai contratti in via esclusiva, di svolgere attività in concorrenza con MIRI.