



MADE S.C.A.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
(ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di MADE S.C.A.R.L.
in data 16 maggio 2023

Indice

1. Il Decreto Legislativo n. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.	3
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	3
1.2 I destinatari del D.lgs. n. 231/01	4
1.3. I reati presupposto	5
1.4 Le sanzioni previste nel Decreto	6
1.5 Le condotte esimenti della responsabilità amministrativa da reato	7
2. Il Modello di MADE S.C.A.R.L.	9
2.1 Breve presentazione di MADE	9
2.2 Finalità del Modello	10
2.3 La costruzione del Modello: approccio metodologico	11
2.4 La struttura del Modello, la mappatura delle attività “sensibili”, i reati rilevanti ai fini della sua costruzione e i documenti ad esso connessi	12
2.5 Diffusione e conoscenza del Modello	14
2.5.1 Destinatari	14
2.5.1 Formazione ed informazione del personale	14
2.5.2 Informazione ai Terzi e condivisione del Modello	15
3. Elementi del modello di <i>governance</i> e del sistema di controllo adottato da MADE S.C.A.R.L.	15
3.1 Il modello di <i>governance</i> di MADE S.C.A.R.L.	15
3.2 Il sistema di controllo interno di MADE S.C.A.R.L.	17
3.3 Principi generali di controllo in tutte le aree a rischio reato	17
4. L’Organismo di Vigilanza	18
4.1 Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV)	18
4.1.1 <i>Autonomia e indipendenza</i>	18
4.1.2 <i>Professionalità</i>	18
4.1.3 <i>Continuità d’azione</i>	19
4.2 Organismo di Vigilanza di MADE S.C.A.R.L.	19
4.2.1 <i>Composizione, nomina, durata e requisiti</i>	19
4.2.2 <i>Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza</i>	21
4.3 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza	22
4.4 Obblighi di informazione in capo all’Organismo di Vigilanza	25
5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza delle disposizioni previste nel Modello	26
5.1 Sanzioni a carico dei dipendenti (non dirigenti)	27
5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti (c.d. apicali)	27
5.3 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	28
5.4 Sanzione nei confronti dei collaboratori esterni	29
5.5 Sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all’art. 21, comma 1, D.lgs. n. 24/23	29

Premessa.

Il presente documento costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto (di seguito il Modello), ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*), da MADE S.C.A.R.L. (nel seguito indicata semplicemente come “MADE”) costituita l’11 gennaio 2019 come società consortile senza scopo di lucro ai sensi dell’art. 3 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico n. 241 del 12 settembre 2017

1. Il Decreto Legislativo 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il D.lgs. n. 231/01 (di seguito anche solo il Decreto) ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità (definita *amministrativa*, sostanzialmente modellata sulla responsabilità penale) nella quale possono incorrere persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (definiti Enti), in conseguenza dell’accertamento della commissione di determinati reati in capo a persone fisiche le cui condotte siano state poste in essere nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi. Il reato commesso dalla persona fisica viene considerato imputabile anche all’Ente in presenza di una relazione (di immedesimazione organica) tra persona fisica ed Ente. A seguito dell’entrata in vigore del Decreto, quindi, alla responsabilità penale dell’autore dell’illecito può aggiungersi quella dell’Ente nel cui interesse o vantaggio la persona fisica ha agito, esponendolo all’applicazione di sanzioni, anche piuttosto gravose. Nell’impostazione normativa, la Responsabilità dell’Ente non è associata al concorso materiale o morale nell’azione criminosa (che è riferibile solo alla persona fisica), ma a una fonte autonoma di responsabilità per *colpa organizzativa*: l’ente è responsabile qualora non si sia organizzato in modo idoneo a prevenire il reato.

Il Decreto prevede, quale misura di prevenzione idonea ad esonerare l’Ente dalla Responsabilità amministrativa, l’adozione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a contrastare e scoraggiare condotte illecite e la nomina di un Organismo di vigilanza preposto a verificare il rispetto del Modello.

La scelta di dotarsi delle misure di prevenzione indicate dal Decreto è discrezionale ed è peraltro insufficiente ad evitare l’insorgenza della Responsabilità dell’Ente, in quanto la

valutazione in merito alla loro efficace attuazione è sottoposta al giudizio penale; tuttavia l'estensione progressiva dei Reati presupposto, l'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale, la necessaria presenza del Modello 231 quale requisito per operare in certi settori, inducono a ritenere che la loro adozione, sebbene non costituisca uno specifico obbligo giuridico, possa essere ricondotto agli ordinari poteri e alle responsabilità di gestione degli amministratori (Codice civile - artt. 2381 e 2392), e che comunque, in caso di coinvolgimento dell'Ente nel procedimento penale nei confronti della persona fisica, ne favorisca la difesa e consenta l'attenuazione delle eventuali sanzioni o misure interdittive.

1.2. I destinatari del D.lgs. n. 231/01

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice: rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "Soggetti Apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (c.d. "Soggetti Sottoposti").

A tale ultimo proposito, si precisa che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *«quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori»*¹.

Secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente anche gli incarichi a collaboratori esterni.

In ogni caso, l'Ente – per espressa previsione legislativa (articolo 5 comma 2 del Decreto) - non risponde se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, fermo restando che il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

¹ Cfr. Circolare Assonime del 19 novembre 2002 n. 68.

1.3. I reati presupposto

I reati che possono determinare la Responsabilità amministrativa sono espressamente indicati dal Decreto, con un criterio incrementativo, aperto all'inserimento di nuove fattispecie criminose. Dalla sua entrata in vigore, l'ambito di applicazione oggettivo del Decreto si è progressivamente esteso ed integrato e attualmente comprende numerosi reati riconducibili alle seguenti principali categorie di illeciti:

- ✓ Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis*);
- ✓ Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- ✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1*);
- ✓ Reati societari (art. 25 *ter*);
- ✓ 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*);
- ✓ Abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- ✓ Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ✓ Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*);
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*);
- ✓ Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- ✓ Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- ✓ Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- ✓ Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);

- ✓ Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- ✓ Reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- ✓ Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *octiesdecies*).

1.4. Le sanzioni previste nel Decreto

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, è la sanzione che trova sempre applicazione nel caso di condanna dell'ente (detta sanzione viene sempre applicata per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille). L'art. 11 del Decreto sancisce i criteri di commisurazione della sanzione, attribuendo al giudice l'obbligo di procedere alla individuazione delle quote - tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato – e poi di adeguarne l'importo alle condizioni economiche dell'ente. Il successivo art. 12 prevede, invece, una serie di ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria applicabile all'ente.
- b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono:
1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 3. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per cui sono espressamente previste quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Inoltre, su richiesta del Pubblico Ministero, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare dal giudice in presenza di gravi indizi di colpevolezza, di fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione dell'illecito e se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Infine, l'art. 17 del Decreto prevede alcune condizioni in presenza delle quali è esclusa l'applicazione delle sanzioni interdittive.

- c) La **confisca**, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato è sempre prevista – ai sensi dell'art. 19 del Decreto – in caso di condanna dell'Ente.
- d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta dal giudice in caso di applicazione nei confronti dell'Ente di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.5. Le condotte esimenti della responsabilità amministrativa da reato

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono ipotesi specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, ai sensi dell'art 6 D.lgs. n. 231/01, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Mentre, con riferimento ai Soggetti Sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È bene precisare che la mera adozione del Modello non è sufficiente a esonerare l'Ente da responsabilità, essendo richiesta un'efficace attuazione dello stesso da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli necessari a limitare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità.

A tal proposito, il Decreto prevede espressamente all'art. 6 che i Modelli rispondano alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. Il Modello di MADE

2.1. Breve presentazione di MADE

MADE è una società consortile senza scopo di lucro costituita l'11 gennaio 2019 al fine di promuovere e realizzare progetti di ricerca applicata, di trasferimento tecnologico e di formazione su tecnologie avanzate, nel quadro degli interventi connessi al Piano nazionale Industria 4.0 e in conformità alle previsioni dell'art. 1 co. 115 L. n. 232/16 e del relativo decreto ministeriale attuativo n. 241 del 12 settembre 2017.

I soci di MADE, che operano anche quali Partner Sostenitori, sono stati selezionati tra gli enti, pubblici e privati, partecipanti al bando emanato dal Ministero dello Sviluppo Economico in data 29 gennaio 2018. Il Politecnico di Milano ha partecipato all'iniziativa quale capofila.

Nel rispetto della richiamata normativa, il principale scopo sociale di MADE è quello di realizzare, anche attraverso la collaborazione con i Partner Sostenitori, un acceleratore di competenze tecniche, ossia di suggerire, in particolare a PMI, delle soluzioni innovative di modernizzazione dei processi industriali attraverso la presentazione delle migliori tecnologie presenti sul mercato italiano e internazionale.

Più in dettaglio, MADE:

- sviluppa servizi di orientamento e formazione alle imprese;
- sviluppa e implementa progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo sperimentale tramite l'adozione di tecnologie avanzate nell'ambito dell'Industria 4.0;
- eroga i seguenti servizi:
 - a) informazione e orientamento alle imprese in ordine alle tecnologie esistenti necessarie per la trasformazione e il miglioramento dell'assetto digitale e tecnologico aziendale;
 - b) dimostrazioni delle grandi potenzialità della Industria 4.0;
 - c) formazione alle imprese sulle funzionalità delle nuove soluzioni digitali;
 - d) consulenza e progettazione di soluzioni *tailor made* per singole aziende o gruppi/categorie di imprese che intendono accedere alle più recenti tecnologie ed innovazioni;
 - e) implementazione di progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo sperimentale e fornitura di servizi di trasferimento tecnologico nell'ambito dell'Industria 4.0.

In concreto le attività di formazione e diffusione a cui MADE procede consistono:

- nella predisposizione di materiale informativo sulle tecnologie sviluppate nell'ambito dell'Industria 4.0 e sui relativi benefici;
- nella realizzazione, a fini dimostrativi, di una o più linee produttive all'interno del centro di competenza con l'obiettivo di presentare, in un ambiente reale, l'applicazione delle tecnologie riconducibili all'ambito dell'Industria 4.0;
- nello sviluppo di casi d'uso per testare i contenuti oggetto del corso di formazione interagendo con le linee produttive dimostrative e simulando le variazioni di produttività a secondo dell'impiego o del mancato impiego di una o più tecnologie qualificabili in termini di Industria 4.0;
- nella predisposizione di applicativi per presentare ai partecipanti ai corsi di formazione gli indicatori di performance e i relativi benefici delle linee di produzione e delle singole tecnologie in ambito Industria 4.0.

Le prestazioni fornite da MADE sono destinate a persone fisiche e giuridiche, pubbliche o private, operanti in tutti i comparti industriali, nel settore dell'erogazione di servizi, nel mondo della ricerca e della formazione (ivi compresa la formazione del personale universitario e scolastico) e nel terzo settore.

Per raggiungere i propri scopi sociali MADE opera in collaborazione con il mondo universitario e sviluppa le attività di formazione e ricerca applicata, con l'ampio coinvolgimento di imprese e di istituzioni pubbliche e private di carattere.

MADE può compiere tutti gli atti e tutte le operazioni contrattuali, commerciali, immobiliari e finanziarie, ivi inclusa l'assunzione, sia direttamente sia indirettamente, di interessenze e partecipazioni in altre società o enti aventi oggetto affine o connesso al proprio, che saranno ritenute utili dagli amministratori per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma nei confronti del pubblico, nonché delle altre attività riservate di cui al D.lgs. n. 385/93 e al D.lgs. n. 58/98.

2.2. Finalità del Modello

MADE, nell'ambito del processo di riorganizzazione della propria *governance*, ha inteso avviare un processo di adozione del Modello Organizzativo.

Il presente Modello, predisposto a seguito dell'individuazione delle aree di possibile rischio di commissione di un illecito, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività;
- sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza della rilevanza penale di taluni comportamenti da cui possono derivare profili di responsabilità sia in capo ai dipendenti che in capo a MADE;
- monitorare costantemente l'attività al fine di prevenire la commissione di illeciti penali;
- rafforzare l'idea che MADE non tollera comportamenti illeciti da considerarsi sempre e comunque contrari all'attività cui la stessa è ispirata.

2.3. La costruzione del Modello: approccio metodologico

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. *Identificazione e mappatura delle aree di rischio*

Nell'ambito di tale fase è stata svolta un'approfondita indagine sulla organizzazione di MADE sia attraverso l'analisi della documentazione societaria (organigramma, Codice Etico e di Condotta, DVR, atto costitutivo, statuto, procedure interne), sia interloquendo con i responsabili delle aree di attività di MADE fine di identificare le fattispecie di reato di cui è effettivamente ipotizzabile l'integrazione, le modalità con cui in concreto si potrebbe verificare la commissione dell'illecito, la natura dei controlli esistenti e la loro efficacia.

Tale attività ha consentito di mappare le aree di rischio (c.d. *risk assessment*), con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti, nonché dei sistemi di controllo impiegati per la mitigazione dei rischi.

2. *Gap Analysis e piano di azione*

Tale fase è consistita nell'analisi delle procedure e del sistema dei controlli esistenti e nel loro confronto con il livello ritenuto ottimale di efficacia dei protocolli e degli *standard* di controllo al fine di individuare tutti gli interventi di miglioramento necessari per adeguarsi a quanto richiesto dal D.lgs. n. 231/01. È stato, quindi, predisposto e condiviso con MADE un piano di azione contenente le implementazioni e i miglioramenti necessari in ciascuna area di rischio.

3. *Redazione del Modello*

All'esito della precedente fase e del confronto con MADE anche al fine dell'eventuale implementazione del sistema di procedure e controlli, si è proceduto alla redazione del Modello.

2.4. La struttura del Modello, la mappatura delle attività "sensibili", i reati rilevanti ai fini della sua costruzione e i documenti ad esso connessi.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, disposizioni e procedure che regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio reato, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati nel D.lgs. n. 231/01.

Il Modello di MADE è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine dello stesso e una "Parte Speciale", che contiene, per ciascuna categoria di reati presupposto ritenuti rilevanti, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa di MADE, l'indicazione delle "aree a rischio reato" individuate in fase di mappatura e la descrizione delle principali regole di comportamento adottate da MADE, a cui i destinatari del Modello si devono attenere al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati individuati all'esito della mappatura.

All'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state individuate le attività "sensibili" di MADE tenendo conto della sua attuale operatività e della struttura organizzativa esistente. Le principali attività e i processi aziendali in occasione dei quali si potrebbero realizzare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/01 sono:

- **Gestione delle attività di formazione e progetto;**
- **Gestione dell'attività di concessione in uso temporaneo di spazi e servizi;**
- **Gestione dei contributi pubblici;**
- **Gestione degli adempimenti amministrativi e relative attività ispettive;**
- **Gestione degli acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze);**
- **Gestione dei rapporti istituzionali con soggetti pubblici;**
- **Gestione R&D e brevetti;**
- **Gestione dei contenziosi e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;**
- **Gestione della comunicazione pubblicitaria/della sponsorizzazione;**
- **Selezione e gestione del personale;**
- **Gestione dei flussi finanziari;**
- **Gestione dei sistemi informativi/sicurezza informatica;**
- **Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e fiscalità;**
- **Gestione delle attività assembleari e organi di controllo;**

- **Gestione della salute e sicurezza sul lavoro;**
- **Gestione delle attività a impatto ambientale;**
- **Gestione dell'attività di selezione dei partner.**

Nell'ambito di tali attività “sensibili” sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 *bis*);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24 *bis* D.lgs. n. 231/01);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 *ter* D.lgs. n. 231/01);
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 *bis* D.lgs. n. 231/01);
- **Reati societari** (art. 25 *ter* D.lgs. n. 231/01);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 *quater* D.lgs. n. 231/01);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 *quinqüies* D.lgs. n. 231/01)
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 *septies* D.lgs. n. 231/01);
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25 *octies* D.lgs. n. 231/01);
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** (art. 25 *novies* D.lgs. n. 231/01);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 *decies* D.lgs. n. 231/01);
- **Reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.lgs. n. 231/01);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 *duodecies* D.lgs. n. 231/01);
- (art. 25 *terdecies* D.lgs. n. 231/01);
- **Reati tributari** (art. 25 *quinqüiesdecies* D.lgs. n. 231/01)

Per quanto concerne tutte le altre ipotesi di reato previste dal Decreto non oggetto di specifica previsione all'interno della parte speciale del Modello Organizzativo si ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, ferma restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia, nonché alle regole generali di comportamento di cui al presente Modello. In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di MADE e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea

generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o “Attività Sensibili” potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione previo concerto con l’Organismo di Vigilanza.

Formano inoltre parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- lo statuto di MADE;
- il DVR;
- tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Ente nelle aree di rischio (*i.e.* organigramma, deleghe, regolamenti interni);
- sistemi di procedure, protocolli e controlli.

2.5. Diffusione e conoscenza del Modello

2.5.1. *Destinatari*

Il Modello rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei suoi Destinatari (Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti) in merito ai corretti comportamenti da seguire nell’espletamento delle proprie attività al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le funzioni competenti assicurano il recepimento nelle procedure di MADE dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di MADE.

2.5.2. *Formazione ed informazione del personale*

MADE garantisce una corretta e completa conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell’efficace attuazione del presente Modello, la formazione dei Destinatari è affidata all’Organismo di Vigilanza con l’eventuale supporto di un professionista esterno a MADE e in opportuno coordinamento con i responsabili delle altre funzioni di MADE di volta in volta coinvolte nell’applicazione del Modello.

Affinché l’attività di formazione e di informazione dei Destinatari sia conforme a quanto richiesto dal Decreto, è necessario che si svolga tramite le seguenti modalità:

- comunicazione iniziale dell’adozione del presente Modello a tutte le risorse presenti in MADE, nonché ai nuovi assunti attraverso la consegna di copia del Modello – Parte Generale. Inoltre, ai Soggetti Apicali e Sottoposti che operano

nelle Aree a Rischio Reato è data informativa della Parte Speciale (o delle Parti Speciali) che riguarda (o riguardano) l'Area di riferimento, prevedendo l'obbligo per i destinatari di rilasciare una dichiarazione in merito all'avvenuta ricezione e l'impegno alla lettura dei predetti documenti;

- attività di formazione periodica avente carattere obbligatorio. Tale attività di formazione è effettuata attraverso incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle funzioni dei Destinatari, nonché del livello dell'Area di Rischio in cui operano.

2.5.3. Informazione ai Terzi e condivisione del Modello

MADE prevede la condivisione del Modello con le persone con cui intrattiene rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti che si concretizzano in prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale (di seguito "i Terzi").

In particolare, le Funzioni di MADE di volta in volta coinvolte forniscono ai Terzi idonea informativa in relazione all'adozione del Modello di cui viene loro trasmessa una copia. Inoltre, nei testi contrattuali sono inserite clausole con le quali i Terzi dichiarano di essere a conoscenza dell'adozione del Modello da parte di MADE, di averne preso visione e di avere conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti ivi contenuti.

3. Elementi del modello di *governance* e del sistema di controllo adottato dalla MADE

3.1. Il modello di governance di MADE

MADE è una persona giuridica privata senza fine di lucro, dotata di piena capacità e di piena autonomia statutaria e gestionale, disciplinata dallo Statuto, nonché dalle norme del Codice Civile in quanto compatibili.

Il modello di Governance di MADE prevede:

- il Consiglio di Amministrazione
- il Comitato tecnico - scientifico;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale;
- il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da nove membri compreso il Presidente, dispone di tutti i poteri per la gestione della società, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti. Lo Statuto assegna a tale organo anche poteri deliberativi nelle materie concernenti:

- a. la delibera di fusione e di scissione nei casi previsti dalla legge;
- b. l'istituzione e la soppressione di sedi secondarie;
- c. l'indicazione degli amministratori che abbiano la rappresentanza della società;
- d. la nomina di uno o più direttori generali, determinandone i relativi poteri e gli eventuali compensi;
- e. l'approvazione delle linee di ricerca industriale e di applicazione tecnologica di volta in volta proposte dal Comitato scientifico;
- f. l'approvazione del budget e dei piani pluriennali;
- g. l'approvazione del programma annuale delle attività;
- h. l'approvazione della bozza di bilancio di esercizio da sottoporre all'approvazione dei soci;
- i. l'assunzione e il licenziamento di personale dirigente, la determinazione dei piani retributivi e l'assunzione di provvedimenti disciplinari;
- j. la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- k. l'adeguamento dello Statuto sociale a disposizione normative;
- l. il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica per il periodo stabilito alla loro nomina e comunque non oltre quattro esercizi. Lo Statuto di MADE disciplina le modalità di designazione, le attribuzioni e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato tecnico – scientifico è nominato dall'assemblea dei soci, ciascuno dei quali può nominare un membro, dura in carica per quattro anni ed è presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Privo di funzione di rappresentanza, tale comitato mira a offrire un supporto consultivo e a formulare pareri, non vincolanti, al Consiglio di Amministrazione sull'individuazione e sulla scelta delle aree tematiche e degli ambiti verso cui indirizzare l'attività di sviluppo tecnico e di valorizzazione economica della società. Il Consiglio di Amministrazione è obbligato a chiedere il parere del Comitato tecnico – scientifico ogniqualvolta deve deliberare in merito alle linee di sviluppo della società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è nominato dall'Assemblea o, ove non vi abbia provveduto, dal Consiglio di Amministrazione nella prima adunanza successiva alla sua nomina. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione viene eletto tra i componenti

di espressione del Politecnico di Milano ed ha la legale rappresentanza della società, convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i consiglieri.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è assegnatario dei compiti/dei poteri individuati specificamente nel verbale del 13 settembre 2022. Tra l'altro, può: emettere fatture, estratti conto, note di credito/di debito, ricevute, quietanze; assistere a verifiche e ispezioni della Guardia di Finanza, dell'Agenzia delle Entrate o di qualunque altra autorità; stipulare contratti che comportino un esborso non superiore a € 20.000,00; accedere e estinguere conti correnti; effettuare pagamenti senza limiti di sorta nei confronti di autorità fiscali, enti previdenziali e mutualistici.

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea dei Soci, si compone di cinque membri di cui tre effettivi e due supplenti e rimane in carica tre esercizi e scadono alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. I sindaci sono rieleggibili.

3.2. Il sistema di controllo interno di MADE

MADE ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a guidare i relativi processi decisionali:

- i principi stabiliti nel Codice Etico;
- il sistema di procedure interne;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa;
- le comunicazioni e le circolari dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata del personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;

3.3. Principi generali di controllo in tutte le aree a rischio reato

Il sistema di controllo di MADE è informato ai seguenti principi di carattere generale che trovano declinazione nei controlli specifici descritti nella Parte Speciale in relazione a ciascuna area di rischio reato:

- ✓ **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;

- ✓ **Separazione delle funzioni/poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati. I poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- ✓ **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme e delle procedure dell'ente deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa;
- ✓ **Tracciabilità:** ogni operazione, transazione e azione, nonché la relativa attività di verifica devono essere documentate e la documentazione deve essere correttamente archiviata.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV)

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità per l'Ente che provi, tra l'altro, che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Sulla base delle disposizioni del Decreto (in particolare, articoli 6 e 7) l'OdV deve presentare le seguenti caratteristiche:

1. autonomia e indipendenza;
2. professionalità;
3. continuità d'azione.

4.1.1. *Autonomia e indipendenza*

È essenziale che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo dell'Ente.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, intese come assenza di condizionamenti o interferenze da parte dell'organo gestorio, si possono ottenere prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice della MADE (il Consiglio di Amministrazione).

4.1.2. *Professionalità*

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare, deve possedere capacità di analisi e valutazione dei

rischi, deve essere competente in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale, nonché, da ultimo, deve possedere competenze di natura giuridica.

4.1.3. Continuità d'azione

L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'osservanza del Modello anche al fine di garantire, qualora necessario, il suo adeguamento o implementazione.

È, infine, necessario che i componenti dell'OdV posseggano i requisiti soggettivi formali (ad es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi dell'Ente) idonei a garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesti ai fini del corretto svolgimento dell'attività di controllo.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- l'attivazione e l'effettuazione di ogni attività di controllo ritenuta opportuna;
- ricognizioni dell'attività di MADE, ai fini dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- l'attuazione di ogni idonea iniziativa volta a consentire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte degli esponenti della Società, dei soci, dei dipendenti e di eventuali collaboratori esterni.

4.2. Organismo di Vigilanza di MADE

4.2.1. Composizione, nomina, durata e requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di MADE nomina un Organismo di Vigilanza, composto da uno o più membri, preferibilmente tutti esterni all'organizzazione societaria, deliberandone la durata dell'incarico e determinandone il compenso annuo.

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti dotati di comprovata competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale o giuridica e devono, altresì, possedere requisiti di professionalità e onorabilità.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e permettendo di soddisfare complessivamente il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, ogni componente dell'Organismo di Vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- non dovrà rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di MADE;
- non dovrà intrattenere significativi rapporti economici con MADE, con Società controllanti o da questa controllate, a essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo l'eventuale preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti economici con gli amministratori muniti di deleghe;
- non dovrà far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non dovrà risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni al capitale di MADE, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo su di essa;
- non dovrà essere stato condannato (anche con sentenza di patteggiamento), purché definitiva, per reati presi in considerazione dal D.lgs. n. 231/01 ovvero per reati per i quali è prevista l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV si è dotato di proprie regole di funzionamento attraverso specifico regolamento in linea con i principi considerati per la redazione del Modello e per lo svolgimento dell'attività di MADE.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria. A tal fine, all'inizio di ogni esercizio sociale, l'OdV concorda con il Consiglio di amministrazione la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo autonomo e indipendente.

L'OdV potrà avvalersi della eventuale collaborazione di soggetti appartenenti a MADE, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche. In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

4.2.2. *Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza*

In ottemperanza alle indicazioni contenute nel Decreto l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati dal medesimo contemplati;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti, modifiche e implementazioni del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni di MADE;
- verificare l'effettivo recepimento del Modello delle proposte di modifica o implementazione formulate al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito di tali funzioni, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio reato e l'adeguatezza del sistema di controllo in essere, attraverso costanti flussi informativi da e verso i Destinatari del Modello, proponendo eventuali azioni correttive o di miglioramento;
- effettuare periodicamente verifiche e ispezioni a campione nell'ambito delle funzioni che operano nelle Aree di Rischio;
- la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni di cui è destinatario;
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- l'accertamento di ogni possibile violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Decreto e la proposta di avvio di eventuali procedimenti disciplinari;
- la segnalazione al Consiglio di amministrazione di eventuali carenze del Modello e la conseguente proposta di ogni opportuna modifica o miglioramento;
- la raccolta di segnalazioni di comportamenti o situazioni in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di ogni circostanza potenzialmente in grado di favorire o rendere comunque possibile la commissione di reati o relative a reati già commessi.

All'OdV sono riconosciuti i seguenti poteri funzionali allo svolgimento delle funzioni e dei compiti ad esso assegnati:

- accesso ai vari documenti di MADE e, nello specifico, a quelli riguardanti i rapporti (contrattuali e non) instaurati con soggetti terzi;
- possibilità di cooperare con e di ottenere supporto dalle varie strutture e funzioni dell'Ente coinvolte nelle attività di controllo;

- conferimento di specifici incarichi di consulenza e assistenza a professionisti anche esterni a MADE.

4.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, cioè dell'OdV.

Oltre all'eventuale documentazione espressamente indicata nelle singole sezioni della Parte Speciale del Modello, dovrà essere trasmessa all'OdV ogni altra informazione, anche se proveniente da terzi, che attenga all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e che sia relativa a eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso o alla commissione di attività illecite.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informative di carattere generale e informative specifiche e obbligatorie.

In particolare:

1. i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di reati o di pratiche non conformi con i principi, le procedure e le norme di comportamento adottate da MADE;
2. i Terzi, nei limiti e nel rispetto delle modalità previste contrattualmente, sono tenuti ad effettuare all'OdV le segnalazioni relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di reati.

Devono poi essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni specifiche concernenti:

1. le notizie e/o i provvedimenti provenienti o emessi da autorità concernenti lo svolgimento di indagini nei confronti dell'Ente o di suoi Soggetti Apicali o Sottoposti;
2. i rapporti, le comunicazioni e le relazioni predisposti da altri organi di controllo interno (es. Collegio Sindacale) dai quali potrebbero emergere fatti, eventi o omissioni potenzialmente rilevanti ai fini della responsabilità ex D.lgs. n. 231/01;
3. la notizia di procedimenti disciplinari o di eventuali sanzioni irrogate a dipendente dell'Ente in relazione a fatti integranti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto ovvero costituenti violazione di regole o procedure contemplate dal Modello;
4. i cambiamenti concernenti la compagine organizzativa di MADE o il sistema delle deleghe e dei poteri;
5. i mutamenti intervenuti o le operazioni particolarmente rilevanti svolte nelle aree a rischio reato.

I flussi informativi devono pervenire all'OdV a una casella di posta elettronica a ciò specificamente dedicata.

L'OdV, inoltre, ha il compito di garantire che siano rispettate tutte le prescrizioni *pro tempore* vigenti in materia di *whistleblowing*.

In particolare, l'OdV gestisce i canali di segnalazione interna di cui agli artt. 2 *bis* D.lgs. n. 231/01, 4 e 5 D.lgs. n. 23/24.

I canali interni attraverso cui segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 o le violazioni del Modello sono due: (i) la comunicazione scritta ~~attraverso l'invio di comunicazioni e-mail da inviare a una casella di posta elettronica dedicata e nella disponibilità esclusiva dell'OdV;~~ (ii) la comunicazione orale nell'ambito di incontro diretto fissato, su richiesta della persona segnalante, un entro un termine ragionevole. La richiesta di fissazione di tale incontro andrà indirizzata ~~alla medesima casella di posta elettronica di cui al punto (i).~~

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.lgs. n. 24/23, entrambi i canali interni di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai sensi dell'art. 5 comma, 1 lett. a), D.lgs. n. 24/23, entro 7 (sette) giorni dalla ricezione viene fornito al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. d), D.lgs. n. 24/23 entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento viene fornito riscontro alla segnalazione.

Quale gestore della segnalazione, inoltre, l'OdV, ai sensi:

- dell'art. 5, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 24/23, mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante potendo chiedere a quest'ultima le integrazioni ritenute necessarie;
- dell'art. 5, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 24/23, dà seguito diligentemente alle segnalazioni ricevute;
- dell'art. 5, comma 1, lett. e), D.lgs. n. 24/23, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne di cui all'art. 6 D.lgs. n. 24/23. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché sul sito internet di MADE (www.made-cc.eu/it).

Le segnalazioni manifestamente generiche o non pertinenti (prive, ad esempio, della descrizione di fatti specifici e concreti ovvero riferite a fatti illeciti e/o irregolarità non rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/01) saranno immediatamente archiviate.

Le altre segnalazioni saranno oggetto di investigazione a cura dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà richiedere a ogni esponente dell'Ente qualsiasi genere di informazione e/o documentazione utile alla propria attività di verifica e controllo. Il soggetto richiesto dovrà ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine a ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'OdV. Delle attività investigative compiute dall'Organismo di Vigilanza sarà redatto apposito verbale.

All'esito dell'attività di verifica, se la segnalazione si rivelerà infondata, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della segnalazione. Se la segnalazione dovesse, invece, trovare riscontro, l'Organismo fornirà adeguata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'OdV garantisce che i flussi informativi riguardanti una segnalazione siano indirizzati verso gli Organi/le Funzioni/le Aree di MADE di volta in volta competenti in modo tale da assicurare il rispetto della riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Ogni informazione e/o segnalazione ricevuta (comprese quelle archiviate), nonché i verbali degli accertamenti compiuti dall'OdV saranno conservati, a cura del medesimo Organismo, in un apposito archivio, custodito in modo da garantire la riservatezza del segnalante, del segnalato/della persona citata nella segnalazione e dei fatti oggetto di segnalazione.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di MADE o delle persone accusate in mala fede. L'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati così come nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 21 D.lgs. n. 24/23, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto sono previste sanzioni in caso:

- di ritorsioni, di ostacolo/tentato ostacolo alla segnalazione, di violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.lgs. n. 24/23;

- di mancata istituzione dei canali di segnalazione, di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, di adozione di procedure non conformi a quelli di cui agli artt. 4 e 5 D.lgs. n. 24/23, di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- di responsabilità penale o civile del segnalante secondo la previsione dell'art. 16 co. 3 D.lgs. n. 24/23.

Ai sensi dell'art. 13 D.lgs. n. 24/23 è garantito il rispetto della normativa vigente in materia di dati personali. A tal fine:

- le segnalazioni non potranno essere usate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli artt. 29 e 32, comma 4 GDPR e 2 *quaterdecies* del Codice della Privacy, salvo il segnalante abbia manifestato il proprio consenso;
- la documentazione inerente alle segnalazioni sarà conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 GDPR.

4.4. Obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità. Più nello specifico, l'OdV deve:

1. comunicare all'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
2. comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
3. relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello;
4. segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale comportamenti o azioni non conformi al Modello;
5. fornire indicazioni per la rimozione delle carenze eventualmente ravvisate;
6. segnalare la necessità di effettuare implementazioni o aggiornamenti del Modello in ragione di interventi normativi o di modifiche nella compagine societaria.

L'OdV può richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale di MADE per riferire in merito al funzionamento del Modello o ad altre situazioni specifiche. Tali incontri dovranno essere oggetto di verbalizzazione; i verbali degli incontri devono essere custoditi dall'OdV.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza delle disposizioni previste nel Modello

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte.

La predisposizione di adeguate misure disciplinari volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. La mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure, infatti, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con MADE e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

L'OdV dovrà informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le sanzioni possono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più lievi, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve conformarsi ai principi di proporzionalità e rispetto del contraddittorio: le sanzioni disciplinari verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento nonché all'intenzionalità dello stesso.

Il sistema sanzionatorio distingue le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale e quelle irrogabili nei confronti dei dirigenti.

5.1. Sanzioni a carico dei dipendenti (non dirigenti)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello costituiscono illecito disciplinare. Le sanzioni irrogabili ai dipendenti con qualifica di “impiegato” o “quadro” rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Commercio (CCNL), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. n. 300/70 (lo “Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

A seguito della segnalazione all'OdV della violazione del Modello è avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente.

Le sanzioni irrogabili, ai sensi dell'articolo 37 del Titolo V del C.C.N.L. sopra indicato sono le seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro.

5.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti (c.d. apicali)

In ossequio alla previsione di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, gli enti devono introdurre un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” anche da parte di soggetti “apicali”.

Più in generale, nei confronti dei soggetti apicali, pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, MADE – in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – può estendere il modello sanzionatorio sopra riportato per i dipendenti ai dirigenti, con i marginali adattamenti determinati dalla peculiarità del rapporto dirigenziale.

Ferma, quindi, un'eventuale azione risarcitoria da parte di MADE nei confronti del dirigente, in caso di illecito disciplinare le sanzioni applicabili, potrebbero essere coerentemente individuate nelle seguenti:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;

- multa non superiore a 10 (o più) ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni;
- licenziamento con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni, dovrà essere applicata la procedura di cui al precedente paragrafo e, in ogni caso, il secondo e terzo comma di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale è affidata al Consiglio di Amministrazione.

5.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di MADE, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nelle persone dei rispettivi presidenti per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Anche nei confronti degli amministratori di MADE dovranno essere previste misure sanzionatorie che, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, potrebbero essere del seguente tenore:

- censura/richiamo formale;
- misura pecuniaria da un minimo ad un massimo prestabilito, da devolversi, ad apposito fondo per la formazione del personale di MADE;
- sospensione dalla carica, eventualmente con proporzionale perdita degli emolumenti;
- revoca di deleghe operative, in particolare di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

MADE deve provvedere a diffondere le previsioni sanzionatorie individuate a carico degli amministratori con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno e deve applicare le misure nel rispetto del contraddittorio con il trasgressore.

La potestà sanzionatoria nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione spetta al Collegio Sindacale. La potestà sanzionatoria nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, invece, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

5.4. Sanzione nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello da parte dei Collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a di MADE, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

La potestà sanzionatoria spetta al Consiglio di Amministrazione.

5.5. Sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.lgs. n. 24/23

In caso di ritorsione nei confronti del segnalante, ostacolo/tentato di ostacolo di una segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 D.lgs. n. 24/23 sono irrogabili:

- (a) ai dipendenti/ai dirigenti le sanzioni della multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione o della sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- (b) ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale la sospensione dalla carica;
- (c) ai membri dell'OdV la revoca della carica.

In caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione, di mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero di adozione di procedure non è conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.lgs. n. 24/23, nonché nel caso in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute è applicabile la sanzione del richiamo formale all'Organo/agli Organi preposti allo svolgimento di tali attività.

Nel caso di cui all'art. 21, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 24/23, potrà essere comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni o del licenziamento – con preavviso o senza –, a seconda della gravità della violazione commessa.