

M.A.S. s.r.l.

Sede Legale: Belpasso (CT)

Contrada Casazze S.N.C. Cap 95032

Svincolo Valcorrente

C.F/P.IVA: 05013730873

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Adottato dal Consiglio di Amministrazione - ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - nel maggio 2026

PARTE GENERALE

REVISIONI

REVISIONE	DATA	MODIFICHE APPORTATE
Versione: 1	Gennaio 2020	Adozione del documento
Versione: 2	Maggio 2026	Aggiornamento

M.A.S. s.r.l.

INDICE

CAPITOLO 1.....	4
IL MODELLO E IL D. LGS. N. 231/2001	4
L'ESONERO DI RESPONSABILITÀ EX D. LGS. N. 231/2001	6
LA M.A.S. S.R.L.	9
<i>L'Organismo di Vigilanza</i>	11
CAPITOLO 2.....	12
FINALITÀ DEL MODELLO	12
CONTENUTO DEL MODELLO	13
I DESTINATARI DEL MODELLO	14
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI	15
CAPITOLO 3.....	15
ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO	15
CAPITOLO 4.....	17
I PROTOCOLLI	17
CODICE ETICO	17
CAPITOLO 5.....	18
IL SISTEMA DISCIPLINARE	18
SANZIONI PER IL PERSONALE	19
MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	25
GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALEZIONE (WHISTLEBLOWING)	26
CAPITOLO 6.....	27
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27

M.A.S. s.r.l.

NATURA.....	27
ISTITUZIONE.....	28
DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE	29
FUNZIONI E POTERI	32
IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIALI	32
I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....	34
LE SEGNALAZIONI VERSO L'ODV (WHISTLEBLOWING)	36
SEGNALAZIONI RIGUARDANTI L'ODV	37
TENUTA DEI LIBRI DELL'ODV.....	38

CAPITOLO 1

IL MODELLO E IL D. LGS. N. 231/2001

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (d’ora innanzi, *breviter*, anche: “Modello”) è disciplinato dagli artt. [6](#) e [7](#) del Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (d’ora innanzi, *breviter*, anche: “D. Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”) e costituisce l’insieme dei sistemi e delle soluzioni organizzative, gestionali e di controllo interno, finalizzati a prevenire il rischio di commissione di taluni reati ¹ – realizzati

¹ C.d. “reati presupposto”, ossia gli illeciti penali la cui commissione è rilevante ai fini della punibilità diretta dell’ente ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Si tratta, in particolare, delle seguenti fattispecie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture ([art. 24](#));
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati ([art. 24-bis](#));
- Delitti di criminalità organizzata ([art. 24-ter](#));
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio ([art. 25](#));
- 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-bis1](#));
- 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-quater1](#));
- Delitti contro la personalità individuale ([art. 25-quinquies](#));

M.A.S. s.r.l.

-
- Abusi di mercato ([art. 25-sexies](#));
 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ([art. 25-septies](#));
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ([art. 25-octies](#));
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ([art. 25-octies.1](#))
 - Delitti in materia di violazione 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](#));
 - 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](#));
 - Contrabbando ([art. 25-sexiesdecies](#));
 - Delitti contro il patrimonio culturale ([Art. 25-septiesdecies](#));
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ([Art. 25-duodevicies](#));
 - Delitti tentati (art. 26)
 - Reati in materia di qualità e trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (Art. 12, L. n. 9/2013);
 - Reati transnazionali ([L. n. 146/2006](#));
 - false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art 25-ter, comma 1, lett. s) ter).

M.A.S. s.r.l.

nell'interesse o vantaggio della Società – da parte dei c.d. “soggetti in posizione apicale” (coloro 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 dell'ente stesso) o dei c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione” (coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti “apicali”).

Il presente documento consta di una Parte Generale (con la descrizione delle principali caratteristiche del Modello), con allegate le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria, il Codice Etico, il Codice comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione, il Codice Anticorruzione e l'Organigramma Aziendale; nonché di una Parte Speciale (nella quale sono indicati i reati idonei a fondare la responsabilità dell'ente) ove vengono dettagliatamente applicati i principi richiamati nella “Parte Generale” con riferimento ai rischi ai quali la Società risulta maggiormente esposta, con allegati gli Esiti del *Risk Assessment*, il Piano di gestione del rischio e i Protocolli Preventivi 231.

Nella predisposizione del Modello e nell'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi, *breviter*, anche: “O.d.V.”) si è tenuto conto delle dimensioni della società M.A.S. s.r.l. (d'ora innanzi, *breviter*, anche: “Società” o “Ente” o “M.A.S.”) e della sua struttura interna (53 dipendenti).

L'ESONERO DI RESPONSABILITÀ EX D. LGS. N. 231/2001

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

M.A.S. s.r.l.

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo esterno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto

M.A.S. s.r.l.

delle misure indicate nel Modello.

La Società, quindi, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato a un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ancora, il soggetto apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve esserci stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV (art. 6, comma 1, Decreto 231/01);
- se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto, la società è esente da responsabilità solo se prova che la commissione del reato non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai soggetti apicali (art. 7, comma 1, Decreto 231/01).

È dunque necessario attuare il c.d. sistema di gestione dei rischi (detto anche *risk management*), procedendo per fasi.

In primo luogo, si deve procedere alla mappatura delle aree a rischio di reato, individuando quelle in cui eventuali condotte illecite possono comportare pericoli di commissione dei reati presupposto.

Conseguentemente, si deve adottare il sistema di controllo più idoneo per ricondurre

M.A.S. s.r.l.

al minimo i rischi identificati, mediante la definizione di procedure aziendali, in modo da assicurare che il sistema di prevenzione non possa essere aggirato se non fraudolentemente.

Il citato art. 6 del Decreto dispone che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Per tale ragione, la Società, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confindustria aggiornate a giugno 2021 (allegate alla presente parte generale).

LA M.A.S. s.r.l.

La *M.A.S. s.r.l.* si occupa prevalentemente delle seguenti attività:

- gestione di agenzie di affari per la compravendita di auto, moto, automezzi industriali, autocarri e natanti in genere per conto terzi;
- commercio e/o intermediazione di autoveicoli, veicoli, motocicli, autocarri, barche e natanti in genere nuove ed usate;
- effettuazione di riparazioni meccaniche e di carrozzeria di autoveicoli, motoveicoli, barche e natanti in genere;
- soccorso stradale;
- noleggio di autoveicoli, con o senza conducente, di motoveicoli, di mezzi industriali, di barche e di natanti in genere;
- commercio di parti e accessori di autoveicoli, motoveicoli, autocarri, barche e di

M.A.S. s.r.l.

natanti in genere

- lavanderia industriale, pulitura a secco, ad acqua, tintoria, rammendo e risarcitura, noleggio biancheria per alberghi, ristoranti, ospedali cliniche, comunità ed affini, nonché presidi ed enti militari;
- studio, promozione, realizzazione e gestione di iniziative economiche e sociali, con particolare riferimento ai servizi industriali, al commercio al dettaglio ed all'ingrosso di articoli ed attrezzature per strutture ricettive, al turismo, all'agriturismo ed al tempo libero in genere;
- realizzazione e/o gestione di strutture alberghiere ed impianti sportivi, villaggi turistici, autostelli, alloggi per la gioventù e per la terza età, campeggi, agriturismi, centri congressi e fieristici, ristoranti, pizzerie, bar, mostre, centri di ristorazione collettiva, catering per tutti i tipi d' eventi e manifestazioni, pasticcerie, negozi, circoli di ritrovo e svago, discoteche, lidi balneari, porti turistici, parcheggio e rimessaggio di automezzi ed imbarcazioni, pale-sere, saune, servizi per la cura della persona e tutte le altre attività propedeutiche, collaterali e comunque connesse e di ogni altra struttura per il tempo libero connessa, complementare o affine;
- commercio al dettaglio e all'ingrosso di articoli, impianti, stoviglie, mobili, arredi, biancheria, attrezzature e quant'altro occorrente per la gestione di strutture alberghiere, villaggi turistici, autostelli, alloggi per la gioventù e per la terza età, campeggi, agriturismi, centri congressi e fieristici, mostre, ristoranti, pizzerie, bar, pasticcerie, negozi, circoli di ritrovi e svago, discoteche, lidi balneari, palestre, saune, ospedali, cliniche, case di cura, enti pubblici e privati, comunità etc.

M.A.S. s.r.l.

Lo statuto della Società prevede i seguenti Organi Sociali:

- Consiglio di amministrazione (organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie);
- Sindaco (organo monocratico, con funzioni di controllo di legalità, di revisione dei conti e del bilancio).

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora innanzi, *breviter*, C.d.A.), pertanto, ha la responsabilità, e quindi il potere, di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi e le disposizioni enunciati nel presente documento, nei relativi allegati e nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo esterno all'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

In considerazione delle dimensioni aziendali avrà composizione monocratica.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso;

M.A.S. s.r.l.

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dall'amministrazione e dura in carica tre anni.

CAPITOLO 2 FINALITÀ DEL MODELLO

Gli obiettivi che la Società intende perseguire tramite l'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono:

- sensibilizzare coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, affinché tengano comportamenti corretti, conformi al Codice Etico adottato;
- prevenire la commissione degli illeciti previsti dalla normativa di riferimento.

Nello specifico, la precisa finalità è quella di far conoscere ai soggetti apicali e a quelli a essi sottoposti quali siano le "attività a rischio", quali procedure debbano essere seguite per la corretta gestione aziendale, quali conseguenze disciplinari e/o contrattuali o di natura penale o amministrativa in caso di violazione delle regole dettate in materia.

Allo stesso modo il presente Modello disciplina e predispone le modalità di intervento atte a prevenire od ostacolare la commissione di illeciti, secondo la concreta realtà

aziendale, grazie anche all'istituzione di un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo procederà ai necessari controlli e alle verifiche ispettive, che verranno documentati anche mediante la redazione di verbali.

CONTENUTO DEL MODELLO

Il Modello prevede anzitutto:

- l'individuazione delle attività aziendali e la correlazione delle stesse rispetto alla possibile commissione delle fattispecie di reato da sottoporre a monitoraggio;
- l'adozione di protocolli con riferimento alle aree di rischio;
- l'adozione di un Codice Etico per la definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i reati;
- la definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
- la definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (consulenti, fornitori e *outsourcer*);
- la definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza con compiti di controllo circa l'efficacia e l'effettività del Modello;

M.A.S. s.r.l.

- la puntuale comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali (cd. "flussi informativi").

I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello è rivolto:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti della Società ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- a quanti, pur non appartenendo all'organico della Società, operano nell'interesse o a vantaggio della stessa in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi. In tali casi, la Società richiede contrattualmente ai soggetti esterni, sanzionando la violazione con apposite clausole, di adeguarsi ai principi dettati dal presente modello e di effettuare le comunicazioni necessarie all'Organismo di Vigilanza.

In generale, tutti i destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

M.A.S. s.r.l.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI

La Società dà massima diffusione al presente Modello, agli obblighi derivanti da esso e dalla legge, nonché procede all'adeguata formazione del Personale dipendente o che comunque operi per conto dell'Azienda, anche mediante la consegna di un opuscolo informativo.

In particolare, i dipendenti sono tenuti a firmare apposita impegnativa relativa alla presa visione del Modello.

Ai fornitori e ai consulenti sono fornite apposite informazioni sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, del Codice Etico e in relazione ai rapporti tra gli stessi vengono predisposte apposite clausole contrattuali che sanzionano comportamenti posti in violazione dei citati documenti.

CAPITOLO 3

ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata identificando le aree e le attività a rischio, valutando la reale probabilità che un evento illecito si verifichi e con quali effetti dannosi, nonché ponderando le criticità organizzative che possono essere sfruttate per commettere reati.

M.A.S. s.r.l.

La valutazione del rischio viene effettuata stimando il grado di probabilità della minaccia e il rischio di reato (da intendersi come la frequenza di azioni, attività o processi forieri di pericolo di commissione di reato, nonché la relativa probabilità per l'Ente di subire un danno), il livello di vulnerabilità (che indica il grado delle criticità riscontrabili nell'attività organizzativa) e l'impatto (ovvero il danno per l'azienda derivante dalla commissione di un illecito penale).

Per un compiuto riscontro degli esiti relativi all'attività di mappatura delle aree e di quelle attività aziendali a rischio reato, si rimanda all'allegato della Parte Speciale denominato *"Esiti Risk Assessment e Piano di Gestione del Rischio"*.

In tale documento, in particolare, sono stati inseriti i seguenti dati:

- la mappa delle aree a rischio di reato, in cui vengono evidenziati i contesti soggetti all'eventuale rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la mappa delle attività a rischio di reato, che mostra i processi e/o le attività sensibili, attraverso cui possono essere commessi i c.d. reati presupposto;
- le matrici di valutazione del rischio, che, in ordine a ciascuna funzione aziendale, indicano i livelli di rischio calcolati per gruppi di reati;
- il piano di gestione del rischio, che si compone dei protocolli preventivi – messi in atto o da definire – finalizzati alla neutralizzazione o alla riduzione del rischio di reato, limitatamente alle ipotesi di violazione di un protocollo preventivo.

CAPITOLO 4

I PROTOCOLLI

In aggiunta alle soluzioni riportate nella Parte Speciale del Modello e nel Sistema Sanzionatorio e Disciplinare, la Società adotta protocolli di controllo “generalì”, comuni a tutte le aree a rischio.

Nello specifico, i protocolli generali sono volti a garantire trasparenza, tracciabilità ed efficacia dei presidi adottati e vengono costantemente richiamati dalle procedure speciali del Modello.

CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno dei protocolli di controllo generali più significativi, che la Società ha adottato per conformarsi ai principi e ai valori in esso enunciati e la cui concreta attuazione è garantita dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Codice Etico adottato dalla Società è un documento che riporta i principi deontologici relativi alle attività professionali, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza da parte dei suoi dipendenti e di quanti operano a interesse o vantaggio della stessa.

I Destinatari del Modello hanno quindi la possibilità di adeguare le proprie condotte

M.A.S. s.r.l.

ai principi deontologici enunciati nel Codice Etico, anche in mancanza di specifici protocolli preventivi.

La Società si impegna alla concreta diffusione nei confronti dei soggetti che prestano attività in favore della Società, delle informazioni relative alla disciplina normativa e alle regole comportamentali e procedurali, il cui rispetto garantisce che l'attività aziendale si conformi ai principi enunciati nel Codice Etico.

Il Codice Etico è aggiornato periodicamente, anche nell'ottica di un eventuale ampliamento, in modo che sia costantemente adeguato alle possibili novità legislative o alle vicende modificative che possono interessare la società nel suo complesso.

CAPITOLO 5

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema di sanzioni, commisurate alla violazione dei Protocolli Preventivi e/o di ulteriori regole comportamentali o procedurali, permette sia la puntuale applicazione del Modello sia il corretto operato dell'Organismo di Vigilanza.

Tale sistema disciplinare costituisce, *ex art. 6, comma 2, lettera e)* del D. Lgs. 231/2001, una delle prescrizioni a cui il Modello deve essere conformato.

M.A.S. s.r.l.

Il sistema disciplinare ² deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti, in caso di violazioni del Modello. Tale sistema si rivolge, infatti, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi, e di carattere contrattuale/negoziale in altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

SANZIONI PER IL PERSONALE

Con riguardo al personale dipendente la Società si conforma ai limiti dettati dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL applicabile.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli Preventivi costituiscono

² Si rimanda al documento "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare".

M.A.S. s.r.l.

inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare è regolamentato secondo quanto previsto dalla specifica procedura aziendale allegata al presente Modello³, secondo il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, le sanzioni sono applicate secondo le modalità di seguito indicate:

A) Rimprovero verbale/Ammonizione Verbale/Multa fino ad un massimo di due ore di paga

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;

³ Si veda più in dettaglio in Allegato 3 "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare ex D. Lgs. 231/2001".

M.A.S. s.r.l.

- Tolleranza di lievi inosservanze⁴ o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

B) Rimprovero scritto/Ammonizione scritta/ Multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggiore gravità delle condotte enucleate sub lett. A

- Inosservanza colposa⁵ delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale secondo quanto previsto dal Modello, dai Protocolli Preventivi, dal Sistema dei Controlli Interni e dalle Procedure Aziendali;

C) Multa sino a tre ore di normale retribuzione

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;

⁴Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

⁵ Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

**D) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni/
Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
di effettivo lavoro /Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni**

Condotte punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli Preventivi, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;

M.A.S. s.r.l.

- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) Licenziamento (con preavviso e senza preavviso)

M.A.S. s.r.l.

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, a titolo di esempio:

- a) comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale quali: violazione della normativa interna, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e dei Protocolli, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- b) comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti dell'autore quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli, della normativa interna e diretti in modo univoco al compimento di una condotta illecita in relazione ai Reati richiamati dal Decreto;
- c) comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, della normativa interna e/o dei Protocolli, tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

M.A.S. s.r.l.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte del membro dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue funzioni, la Società provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti devono prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di commissione di reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico del Modello e/o dei relativi Protocolli.

M.A.S. s.r.l.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società è considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora, da tale comportamento, derivino danni alla stessa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING*)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e, come tale, è sanzionabile ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare ivi contenuto.

Salvo quanto segue, si ricorda che sia il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante, sono affetti da nullità. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, incombe sul datore l'onere di dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla stessa.

M.A.S. s.r.l.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. Tale comportamento costituisce una grave violazione del Modello e del Codice Etico.

CAPITOLO 6

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

NATURA

A norma dell'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è demandato a un organismo esterno alla Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, posto in posizione funzionale paritetica all'Amministratore.

M.A.S. s.r.l.

In considerazione delle dimensioni della società, l'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, è istituito, in forma unipersonale, dal C.d.A. come da delibera di nomina.

ISTITUZIONE

Il Legislatore rimette alla discrezionalità dell'azienda la scelta tra la composizione monosoggettiva e plurisoggettiva; il criterio discriminante è dunque da individuare, in concreto, rispetto alle dimensioni aziendali latamente intese. La Società, per dimensioni economiche e caratteristiche strutturali, è tale da essere riconducibile a una categoria intermedia tra la "piccola impresa" e "media impresa".

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 4, del Decreto, le imprese di piccole e medie dimensioni possono investire l'organo dirigente dei compiti propri dell'Organismo di vigilanza. Nel caso di specie, la Società, pur potendo ricorrere a tale soluzione, ha scelto di conferire a un soggetto esterno tale ruolo, così da meglio garantire i poteri di autonomia e indipendenza dell'OdV.

In applicazione delle Linee Guida emanate da Confindustria si è scelto, come scritto, di prediligere la forma monosoggettiva, essendo questa idonea ad assicurare il corretto adempimento dei compiti demandati all'OdV.

Il soggetto dovrà possedere i requisiti di professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che garantiscano adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure

M.A.S. s.r.l.

per il contenimento dei rischi, conoscenza del diritto, in particolare di quello penale, ecc.). In ogni caso, è data facoltà all'OdV di fare ricorso, anche in via continuativa, a un consulente – di propria libera scelta – che abbia specifiche competenze inerenti all'attività svolta dalla società, con costi a carico di quest'ultima.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Con la delibera di approvazione del presente Modello, viene attribuita all'Organismo, in via irrevocabile, la dotazione finanziaria necessaria a espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa è esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE

Mediante apposita delibera, l'Amministrazione procede alla nomina dell'OdV, e determina la durata in carica di 3 anni.

È demandato alla Società il compito di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

M.A.S. s.r.l.

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

1. non deve svolgere funzioni esecutive per conto della Società;
2. non deve intrattenere rapporti di affari con la Società o con il Consiglio di Amministrazione;
3. non deve far parte del nucleo familiare dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
4. non deve risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni della Società, né aderire a patti parasociali aventi a oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sull'ente;
5. non deve essere stato condannato, ovvero essere sottoposto a indagine, per reati di cui il Modello mira alla prevenzione.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente alla Società l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, il componente dell'Organismo di Vigilanza decade automaticamente dalla carica nelle ipotesi di:

M.A.S. s.r.l.

- incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- dichiarazione di incapacità, interdizione o inabilità;
- condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- il mancato espletamento delle funzioni tipiche per un periodo prolungato senza giustificato motivo;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica del componente dell'Organismo, questo ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

M.A.S. s.r.l.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica il componente dell'Organismo di Vigilanza non può intrattenere rapporti di affari con la Società o con altre società controllate o collegate.

FUNZIONI E POTERI

Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate in apposito regolamento adottato dallo stesso OdV.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali operativi attinenti all'organizzazione, alla gestione e al sistema dei controlli interni aziendali è dell'Amministratore.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello;
- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso.

IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIALI

M.A.S. s.r.l.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente alla Società in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente agli Organi Sociali:

- il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera. Il Consiglio di Amministrazione può, ove lo ritenga, richiedere all'Organismo di Vigilanza un'integrazione delle verifiche incluse nel Piano, ma non può in alcun modo limitare o escludere quanto previsto dall'OdV.
- il rapporto consuntivo sul lavoro svolto nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva. Il *reporting* ha a oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse.

La relazione annuale deve contenere informazioni circa:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e i relativi risultati, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;
- le possibili criticità emerse in termini sia di comportamenti o eventi interni, sia di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e le possibilità di effettiva attuazione.

M.A.S. s.r.l.

L'Organismo di Vigilanza propone, sulla base delle eventuali criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello. In ogni caso, è tenuto a riferire agli Organi Sociali, durante appositi incontri, in merito alla propria attività e a custodire copia dei verbali redatti in tali occasioni; in caso di urgenza, deve immediatamente dare comunicazione agli Organi Sociali delle problematiche insorte.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante flussi informativi⁶ (da parte della Società e di chiunque abbia funzioni apicali o subordinate), in merito a eventi che possano essere di interesse per lo stesso organismo.

La disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con l'individuazione delle informazioni che devono essere comunicate e delle modalità di trasmissione e valutazione di tali informazioni, è definita dall'OdV. Rientrano tra queste, comunque, le informazioni concernenti:

⁶ Per "Flussi informativi" si intende ogni tipologia di informazioni ritenute utili in via preventiva dall'Organismo ovvero dallo stesso richieste su base periodica.

M.A.S. s.r.l.

- Documentazione attinente all'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni societarie);
- Modifiche organigrammi e funzionigrammi aziendali;
- Modifiche sistema di deleghe e poteri;
- Nuovi prodotti e servizi;
- Verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza (ASL, Arpa, VVdFF, Agenzia entrate, ecc.);
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati, avviate anche nei confronti della Società, di Personale Apicale o Sottoposto della Società, ovvero di ignoti (nel rispetto delle vigenti disposizioni sulla *privacy* e sulla tutela del segreto istruttorio);
- Rapporti predisposti dagli Organi Societari nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di rischio rispetto al regime di responsabilità amministrativa degli enti;
- Procedimenti disciplinari per violazione del modello, Codice Etico e/o normativa aziendale;
- Verifiche ispettive e *report* relativi alle certificazioni dei sistemi gestionali;
- Notizie riguardanti emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente;

M.A.S. s.r.l.

- Infortuni sui luoghi di lavoro e avvenimenti relativi;
- Incidenti ambientali e avvenimenti relativi;
- Corsi di formazione;
- Eventuali deroghe a procedure, regolamenti o norme aziendali.

LE SEGNALAZIONI VERSO L'ODV (*WHISTLEBLOWING*)

L'Organismo di Vigilanza potrà essere informato da parte di chiunque abbia notizia di una presunta violazione del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi, mediante una rappresentazione dell'evento in modo puntuale e circostanziato ("**Segnalazioni**").

Il Sistema di segnalazione (c.d. *whistleblowing*) consiste in un apposito canale di comunicazione, diverso da quello adottato per i flussi informativi, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'OdV, in ossequio alla normativa sul "*whistleblowing*", agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Chiunque viola gli obblighi di riservatezza anzidetti o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è passibile di sanzioni

M.A.S. s.r.l.

disciplinari. A tal fine viene costituito un indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza, a cui nessuno, tranne il suddetto, potrà avere accesso: segnalazioni.mas@gmail.com.

Inoltre, in uno spazio isolato presso la sede della M.A.S., è situata una cassetta munita di apposito lucchetto, accessibile integralmente solo all'OdV, in cui chiunque potrà inserirvi eventuali segnalazioni scritte.

SEGNALAZIONI RIGUARDANTI L'ODV

Eventuali segnalazioni concernenti l'operato dell'OdV verranno trasmesse alla Società che, garantendo l'anonimato del segnalante, inoltrerà apposita contestazione formale all'OdV, assegnando un termine non inferiore a giorni 10, per consentire a quest'ultimo di formulare le proprie osservazioni e controdeduzioni. Resta salva la facoltà dell'ente di compiere, nel pieno rispetto della normativa giuslavoristica, ogni iniziativa e verifica utile all'accertamento dei fatti segnalati.

Ogni segnalazione, purché effettuata in conformità alle prescrizioni sopra precisate e preordinata alla tutela dell'integrità dell'ente o alla prevenzione e alla repressione delle condotte illecite, costituisce **giusta causa di rivelazione** di notizie, ivi comprese quelle coperte da segreto anche professionale (art. 622 c.p.), scientifico/industriale (art. 623 c.p.) e rientranti nell'obbligo di fedeltà del lavoratore *ex art 2105 c.c.*, purché non eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito.

TENUTA DEI LIBRI DELL'ODV

Le modalità di verbalizzazione dell'attività compiuta dall'OdV sono disciplinate da un apposito regolamento: tutto ciò ovviamente garantendo la piena riservatezza dell'identità dei soggetti che hanno compiuto le Segnalazioni di cui sopra. Gli Organi Sociali hanno facoltà di consultare i soli verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

Le informazioni acquisite dall'OdV nell'esercizio delle sue funzioni dovranno rimanere conservate per un periodo di 10 anni in archivio telematico, le cui credenziali di accesso saranno a disposizione unicamente dell'organismo stesso. Eventuali documenti in formato cartaceo saranno custoditi (per analogo periodo) in via riservata ed esclusiva dal medesimo organo.

Le credenziali di accesso e la documentazione cartacea *de qua* dovranno essere consegnate alla cessazione del mandato a chi subentri nelle funzioni medesime.