

MICROELETTRICA SCIENTIFICA S.p.A.



**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Rev.	Data	Modifiche
0	22.03.2011	Prima emissione
1	22.12.2011	Modificati § 10 e § 11
2	03.04.2012	Modificato § 13
3	21.06.2017	Revisione integrale
4	13.09.2019	Revisione § 1.2, §1.5, § 1.7, § 1.4 pag. 20, § 1.5 pag. 30, Parte Speciale A, B, D, E, G, H, M.
5	19.11.2020	Revisione § 1.2 pag. 6, 10; § 1.1 pag. 15; § 1.2. pag. 15 e 17; § 1.4 pag. 18; § 1.3 pag. 20; §1.2 pag. 28-30; §1.1. pag. 35; Parte Speciale A, E, H, N
6	16.12.2021	Revisione Speciale O

INDICE

PARTE GENERALE	4
PREMESSA	5
DEFINIZIONI	5
Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	6
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	6
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto	6
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente	10
1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente.....	11
1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.....	12
1.6 I reati commessi all'estero	13
1.7 Le linee guida di Confindustria.....	14
La Società Microelettrica scientifica s.p.a.....	14
1.1 Attività e struttura organizzativa di Microelettrica	14
1.2 Sistema di Corporate Governance di MS	15
1.3 Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.....	17
1.4 Le certificazioni conseguite da Microelettrica Scientifica	18
Adozione del Modello da parte di Microelettrica	18
1.1 Finalità del Modello	18
1.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società	19
1.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale	19
1.4 I Destinatari del Modello	20
1.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello	20
L'Organismo di Vigilanza	21
1.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza	21
1.2 Funzioni e Poteri	23
1.3 Attività di reporting	24
1.4 Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	25
1.5 Segnalazione di violazioni	26
1.6 La legge n. 179/2017 e il c.d. "Whistleblowing"	27
sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del Modello	27
1.1 Principi generali.....	27
1.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	28
1.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	30
1.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	30
1.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	31
1.6 Misure nei confronti degli agenti e degli altri soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali	31
1.7 Misure nei confronti dei consulenti	31
diffusione del Modello e formazione	31
1.1 Diffusione del contenuto del Modello	31
1.2 Formazione del personale	32
1.3 Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali	32
PARTE SPECIALE.....	
AREE A RISCHIO, CONTROLLI E SISTEMA DELLE PROCEDURE	
1.1 Le aree a rischio di commissione dei reati presupposto	
1.2 Funzione della Parte Speciale	
1.3 I principi generali di comportamento	
1.4 I principi di controllo specifici	
1.5 Il sistema delle procedure	
1.6 Le attività di audit.....	
A Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione	
1.1. I reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	
1.2. Aree a rischio reato.....	
1.3. Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
B Reato di corruzione tra privati	
1.1. Reato di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto)	

1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
C	Delitti di criminalità organizzata – Reati transnazionali - Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	
1.1.	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146).....	
1.2.	Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.....	
1.3.	Aree a rischio reato.....	
1.4.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
D	Reati in materia societaria	
1.1.	Reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto)	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
E.	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	
1.1.	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	La struttura organizzativa di Microelettrica in materia di sicurezza	
1.4.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
F	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	
1.1.	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del decreto)	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
G	Delitti contro l'industria e il commercio e in materia di violazione del diritto d'autore	
1.1.	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto) e in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
H	Reati ambientali.....	
1.1.	Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto).....	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento	
I	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	
1.1.	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto) Aree a rischio reato	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
L	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	
1.1.	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto).....	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
M	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	
1.1.	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)	
1.2.	Aree a rischio reato.....	
1.3.	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
N	Reati Tributari	
1.1	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)	
1.2	Aree a rischio reato.....	
1.3	Regole di comportamento e protocolli specifici.....	
O	REATI IN MATERIA DI CONTRABBANDO.....	
1.1	Reati in materia di contrabbando (art. 25-sexiedecies D. Lgs. 231/2001).....	
1.2	Aree a rischio reato.....	
1.3	Principi generali di comportamento.	

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto") da Microelettrica Scientifica S.p.A. (d'ora innanzi anche la "Società", "Microelettrica" o "MS") e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società stessa.

Microelettrica ha riassunto le risultanze dell'attività di valutazione del proprio sistema di controllo interno e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** sono le attività/processi di Microelettrica nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Attività Strumentali:** sono le attività/processi di Microelettrica che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto.
- **Consulenti:** sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Microelettrica.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Destinatari:** sono tutti i soggetti che in forza dei rapporti intrattenuti con la Società sono tenuti all'osservanza del Modello, inclusi: gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo sulla stessa o sue unità operative o funzionali, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i procacciatori e i distributori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto.
- **Dipendenti:** sono i soggetti legati a Microelettrica da un contratto di lavoro subordinato.
DVR: Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs.9 aprile 2008 n. 81.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee Guida Confindustria:** documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002, aggiornato il 31 marzo 2008 e, da ultimo, nel marzo 2014, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **Organi Sociali:** sono sia gli Organi Amministrativi che il Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di pubblico servizio.
- **Partner o Collaboratori esterni:** sono le controparti contrattuali di Microelettrica, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Presente documento:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- **Reati o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni.

- **Società o Microelettrica**: Microelettrica Scientifica S.p.A.
- **Soggetti Apicali**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Vertice della Società**: Consiglio di Amministrazione.

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il "**D. Lgs. 231/2001**" o il "**Decreto**"), recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica ("**Enti**"), ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l'Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

Il Decreto – che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito - prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, solo in relazione al compimento di taluni reati dallo stesso tassativamente indicati (i c.d. Reati Presupposto).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente individuati nel Decreto e non è sanzionabile per altre tipologie di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto indica agli art. 24 ss. i cosiddetti "*Reati Presupposto*", ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Rientrano tra i Reati Presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono stati significativamente ampliati a seguito di successive integrazioni legislative¹.

¹ Sono, infatti, intervenute le seguenti estensioni:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 *bis* "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 *ter* "Reati Societari";
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 *quinquies* "Delitti contro la personalità individuale";
- Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 *sexies* "Abusi di mercato";
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater.1* "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;

-
- Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 *septies*, in seguito sostituito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro";
 - Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 *octies* "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
 - Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 *bis* "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
 - Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* "Delitti di criminalità organizzata";
 - Legge 23 luglio 2009, n. 99 che ha modificato l'art. 25 *bis* in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto l'art. 25 *bis.1* "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25 *novies* "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
 - Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 *novies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
 - D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (di attuazione delle direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) è stato introdotto nel Decreto l'art. 25-undecies, con conseguente responsabilità degli enti anche in relazione a taluni reati ambientali tra i quali il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c. p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), e ancora la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3) nonché lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 recante Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
 - Decreto legge 16 luglio 2012 n. 109. Il decreto dà attuazione alla direttiva europea 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nel territorio di uno Stato membro. Il decreto ha inserito l'art. 25 duodecies nel D. Lgs. 231/2001, pertanto nel novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrative degli Enti è stato introdotto il delitto di "impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" nelle forme aggravate di cui all'art. 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286;
 - La legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità", entrata in vigore il 28 novembre 2012, apporta delle integrazioni al catalogo dei reati presupposto per la responsabilità amministrative degli Enti previsti dagli articoli 25 e 25 ter del D.Lgs. 231/2001 come di seguito specificato: Articolo. 25 (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità), al comma 3 viene inserito il richiamo all'articolo 319 quater del codice penale. Articolo 25 ter (Reati societari) : al comma 1 viene aggiunta la lettera s-bis che richiama il delitto di corruzione tra privati previsti dal terzo comma dell'art. 2635 del Codice Civile;
 - Decreto legge 14 agosto 2013 n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle Province. Nel dettaglio, in sede di conversione in legge è stato soppresso il comma 2 dell'art. 9, che aveva apportato alcune importanti modifiche all'art. 24-bis del DLgs. n. 231/2001 in tema di "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
 - D.Lgs. 4.3.2014 n. 39, in vigore dal 6.4.2014 che inserisce l'Adescamento di Minorenni (art. 609 undecies c.p.) nel novero dei reati presupposto La norma introduce alcune significative modifiche e circostanze aggravanti per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001.
 - Legge 17 aprile 2014, n. 62 in vigore dal 18 aprile 2014 che ha modificato l'art. 416 ter c.p. "Scambio elettorale Politico Mafioso" intervenendo sia sul versante della condotta incriminata, dilatandola sensibilmente, sia su quello della pena edittalmente comminata, riducendola in maniera proporzionata e ragionevole. Sotto il primo profilo, infatti, ha ampliato la gamma dei fatti punibili includendovi l'accettazione della promessa di voti in cambio della promessa o della erogazione (oltre che di denaro, anche) di altra utilità; sotto il secondo, ha ridotto la cornice sanzionatoria rispetto all'art. 416 bis c.p. in ragione del diverso e meno grave disvalore delle condotte incriminate.
 - Legge 15 dicembre 2014, n. 186, in vigore dal 1 gennaio 2015 in materia di emersione e rientro dei capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio. Le nuove disposizioni hanno introdotto la c.d. *voluntary disclosure*, ovvero una procedura di collaborazione volontaria per la denuncia delle attività finanziarie e patrimoniali costituite o detenute fuori dal territorio nazionale e per altre violazioni in materia fiscale. L'altra novità che impatta direttamente sull'elenco dei Reati Presupposto ai fini del D. Lgs. 231/01, riguarda l'inserimento nel codice penale del reato di autoriciclaggio previsto dal 648 ter 1.

-
- Legge 22 maggio 2015, n. 68 che ha introdotto il Titolo VI bis del Codice Penale, denominato “Dei delitti contro l’ambiente”, che contiene i nuovi Reati Ambientali che vanno dal 352 bis al 352 terdecies; entrano nella lista dei reati presupposto i reati di cui agli Artt. 352 bis, quater, quinquies, sexies e octies c.p., in vigore dal 29 maggio 2015.
 - Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha modificato i Reati Societari di cui agli Artt. 2621 c.c., 2621 bis c.c., 2622 c.c.; la nuova Legge, contenente “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” aumenta le pene previste per i reati di corruzione, peculato, induzione indebita a dare o ricevere utilità. Aumentate le pene anche per le associazioni di tipo mafioso, anche straniere, mentre sono previsti sconti di pena per chi collabora con la giustizia. Altra novità della legge - che apporta anche modifiche alla n.190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione) - è la reintroduzione della pena della reclusione per il reato di falso in bilancio, per il quale si procede sempre d’ufficio tranne che nel caso di piccole Società non soggette a disciplina fallimentare, per le quali si procede con querela.
 - Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125 in vigore dal 27 luglio 2016 in attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell’euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI, in vigore dal 27 luglio 2016.
 - Legge 29 ottobre 2016, n. 199, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 257 del 3 novembre 2016, che ha modificato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto dall’art. 603-bis c.p., introdotto nel Codice penale con la Legge 148/2011. La stessa Legge ha inserito il reato nella lista dei reati presupposto relativi al D. Lgs. 231/01.
 - Con la legge 11 dicembre 2016, n. 236 - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 23 dicembre 2016, n. 299 - è stato inserito nel codice penale l’art. 601-bis che punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo. Parimenti, è stata estesa a tali nuove fattispecie, nonché a quelle vigenti relative al traffico d’organi di persone defunte, la disciplina dell’associazione per delinquere di cui all’art. 416, comma 6, cod. pen. I nuovi reati sono in vigore dal 7 gennaio 2017. La stessa Legge ha inserito il reato nella lista dei reati presupposto relativi al D. Lgs. 231/01 tramite la modifica dell’articolo 416 c.p. sesto comma.
 - D.lgs. 38/2017 che ha riformato il reato di corruzione tra privati, entrato in vigore il 14 aprile 2017 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 30/03/2017) inserendo nell’ordinamento le modifiche indicate dalla decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio europeo (22 luglio 2003). Il provvedimento ha riformato l’articolo 2635 del codice civile, ha introdotto l’art. 2635-bis “Istigazione alla corruzione tra privati” ed è infine intervenuto sull’art. 25-ter del d. lgs 231/2001.
 - Legge n. 161/2017, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale al n. 258 del 4 novembre 2017, ha modificato l’art. 25 duodecies “Impiego cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” disciplinando le sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di cui all’art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del testo unico D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 sulle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.
 - Legge 20 novembre 2017 n. 167, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale al n. 277 del 27 novembre 2017, che all’art. 5 ha dato attuazione alla decisione quadro europea 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale e ha introdotto l’art. 25 terdecies tra i Reati Presupposto del Decreto.
 - Legge n. 3/2018 in materia di Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, che ha modificato l’art. 589 del codice penale, introducendo la pena della reclusione da tre a dieci anni se l’omicidio colposo è commesso nell’esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un’arte sanitaria e l’art. 590 del codice penale, introducendo la pena della reclusione da sei mesi a due anni per lesioni gravi e da un anno e sei mesi a quattro anni per lesioni gravissime.
 - D. Lgs. 21/2018 che ha abrogato l’art. 3 della Legge 654/1975, richiamato dall’art. 25 terdecies “Razzismo e xenofobia” e l’art. 260 del D. Lgs. 152/2006, il cui contenuto è comunque richiamato dall’art. 452 quaterdecies e dall’art. 25 undecies “Reati ambientali”.
 - Legge 9 gennaio 2019 n. 3, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale al n. 13 del 16 gennaio 2019 in materia di “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”. La novella ha inciso altresì sui reati contro la Pubblica Amministrazione, inasprendo le sanzioni interdittive per i reati di cui agli artt. 317, 319, 319bis, 319ter, commi 1 e 2, 319 quater, 320, 321, 322 commi 2 e 4, 322 bis. Inoltre, ha introdotto il reato di traffico di influenze di cui all’art. 346bis del codice penale nel catalogo dei Reati Presupposto ai fini del D. Lgs. 231/2001. La Legge prevede che tali aumenti non si applichino qualora l’ente – prima della sentenza di primo grado – si adoperi per evitare che dall’attività delittuosa posta in essere sorgano conseguenze ulteriori e per assicurare le prove del reato e l’individuazione dei responsabili

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- reati di 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 e corruzione tra privati (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*);
- abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *nonies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reti ambientali (art. 25 *undecies*);

ovvero per il sequestro delle somme o delle altre utilità trasferite, attivandosi altresì per eliminare le carenze organizzative che hanno contribuito alla causazione del reato, mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Da ultimo, la novella ha introdotto il regime di procedibilità d'ufficio per i reati di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. e di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.

- Legge n. 39 del 3 maggio 2019 ha introdotto l'art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001 (*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*), ai sensi del quale vengono inclusi nei Reati presupposto i reati di cui agli articoli 1 (*Frode in competizione sportiva*) e 4 (*Esercizio abusivo di attività di giuoco e scommessa*) della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989.
- D.L. 105/2019 che ha introdotto nell'art. 24 *bis* D. Lgs. 231/2001 il nuovo reato presupposto di "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).
- Legge n. 157/2019 che ha introdotto l'art. 25 *quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 (Reati Tributari) introducendo nel D. Lgs. 231/2001 i nuovi reati presupposto di Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000), Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000), Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000).
- D. Lgs. 75/2020 che nel recepire la Direttiva UE (c.d. "Direttiva PIF"), ha ulteriormente ampliato la categoria dei reati presupposto ai reati di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo (art. 2 Legge n. 898/1986), peculato (art. 314, comma 1, c.p. con esclusione dell'ipotesi di peculato d'uso di cui al secondo comma del medesimo art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), gravi frodi IVA transfrontaliere nelle ipotesi di dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-*quater* D. Lgs. 74/2000), nonché dei reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/1973.

- 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);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Nella consapevolezza che la comprensione delle singole fattispecie sia un presupposto essenziale per l'applicazione del Modello, i Reati Presupposto previsti dal Decreto e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso, sono integralmente richiamati e descritti, con le relative sanzioni, nell'**Allegato A** al presente Modello.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'Ente è punibile solo nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

- a) Il primo criterio oggettivo che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che il reato commesso deve esser compreso tra quelli espressamente indicati come Reati Presupposto nel Decreto.
- b) Il secondo criterio oggettivo è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
 - l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
 - il "vantaggio" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

La responsabilità dell'Ente sussiste non solo quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico.

- c) Il terzo criterio oggettivo è che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno o più soggetti qualificati, ovvero da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (soggetti cosiddetti in "posizione apicale"), oppure ancora da "persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali" (cosiddetti "subalterni").

Gli autori del Reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere: (i) soggetti in "posizione apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente e (ii) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del Reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del Reato.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del Reato Presupposto - abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

In sostanza, affinché il Reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto (sulle condizioni di esenzione da responsabilità previste dal Decreto si veda *infra sub* paragrafo 1.5).

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipi:

a) Sanzione pecuniaria

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

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

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

b) Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

d) Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

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

- c) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, poiché, in tal caso, opera un'inversione dell'onere della prova ed è l'Ente che deve dimostrare che il reato è stato commesso dal proprio funzionario in posizione apicale eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'Ente deve provare una sorta di "frode interna" da parte di Soggetti Apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sullo stesso gravanti. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

L'art. 6 del Decreto, infine, al secondo comma indica il contenuto del Modello, che deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- 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 di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) istituire uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.
- f) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero dall'Ente, a condizione che:

- a) il Reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, sia esso Soggetto Apicale o Soggetto Subordinato;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- c) sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 C.P. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero (qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- d) non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

1.7 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e, da ultimo, nel marzo 2014).

Le linee guida di Confindustria hanno rappresentato un riferimento per la Società nella stesura del presente Modello Organizzativo.

Nell'aggiornamento del Modello alla luce delle modifiche introdotte dalla l. 179/2017 (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*) in materia di *whistleblowing*, la Società ha tenuto conto altresì della Nota Illustrativa per la disciplina del *whistleblowing*, emanata da Confindustria nel gennaio 2018.

Con tale Nota, Confindustria ha fornito delucidazioni in merito alle misure aggiuntive che devono essere implementate dalle società all'interno dei modelli organizzativi che abbiano già adottato, al fine di recepire le novità apportate dalla l. 179/2017: in particolare, la Nota ha specificato le modalità con cui possono essere istituiti i canali preposti a ricevere le segnalazioni di condotte illecite, nonché le modalità di individuazione del soggetto o dell'organo societario a cui debbano essere destinate tali segnalazioni.

LA SOCIETÀ MICROELETTRICA SCIENTIFICA S.P.A.

1.1 Attività e struttura organizzativa di Microelettrica

Microelettrica Scientifica S.p.A. da oltre 60 anni progetta, sviluppa e produce, in modo totalmente autonomo, contattori, relè di protezione e resistenze per le applicazioni più avanzate e complesse nei settori del trasporto ferroviario, della mobilità urbana e dell'industria.

Rientrano nell'oggetto sociale le seguenti attività:

- a) la fabbricazione di apparecchiature elettriche, elettromeccaniche ed elettroniche e lavorazioni elettriche in genere e la loro progettazione facendo ricorso, ove richiesto, agli iscritti ad albi professionali;
- b) la lavorazione di lamiera e carpenteria metallica in genere, la costruzione e la commercializzazione di mobili metallici in genere.

La Società può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ritenute dall'Organo amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale².

² MS opera nella propria Sede Legale in VIA LUCANIA 2/4/6 BUCCINASCO (MI) - CAP 20090 e nell'Unità Locale n. MI/12 VIA DELLA RESISTENZA 121 BUCCINASCO (MI) - CAP 20090

Le principali funzioni presenti in azienda sono le seguenti:

	Acronimo	Funzione
1	PRES. C.D.A.	Presidente del Consiglio di Amministrazione
2	C.D.A.	Consiglieri di Amministrazione
3	AMM. DEL./M.D.	Amministratore Delegato/Managing Director
4	DLA	Datore di Lavoro
5	DLD	Datore di Lavoro Delegato
6	RSPP	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
7	H.R.	Human Resources Director
8	ACCOUNTING	Responsabile Accounting
9	COMM. GOV.	Responsabile Commercial Governance
10	CFO	Controlling & Finance Director
11	IT	IT Manager
12	GLQ	Quality Director
13	ACQ.	Sourcing Director

Si allega l'organigramma aziendale: **Allegato B**.

1.2 Sistema di Corporate Governance di MS

Microelettrica è una società con Socio Unico, soggetta a direzione e coordinamento della Knorr-Bremse AG, Germany.

La struttura e il funzionamento degli organi societari e di controllo di Microelettrica si configurano come segue:

a) L'Assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alle leggi ed allo Statuto, obbligano tutti i soci.

L'Assemblea è ordinaria e straordinaria ai sensi di legge. Essa può avocare a sé la deliberazione su tutti gli atti, negozi e provvedimenti di interesse della Società e disporre per la loro esecuzione. L'Assemblea ordinaria è convocata almeno una volta all'anno entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale. L'Assemblea annuale per l'approvazione del bilancio può riunirsi nei 180 giorni dalla chiusura di ogni esercizio ove consentito dalla legge e ne sussistano i presupposti; in questo caso, gli amministratori segnalano nella relazione prevista dall'articolo 2428 codice civile le ragioni della dilazione. Ogni socio ha un voto per ogni azione posseduta.

L'Assemblea straordinaria può essere convocata quante volte l'organo amministrativo lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta ai sensi delle disposizioni di legge e per gli oggetti ad

essa riservati. L'Assemblea può essere tenuta anche fuori dalla sede sociale, purché in Italia o in altro paese dell'unione Europea nonché nella Confederazione Elvetica.

L'Assemblea è convocata mediante avviso che dovrà essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale o sul quotidiano Corriere della Sera almeno 15 (quindici) giorni prima di quello fissato per l'adunanza. Fino a che la Società non farà ricorso al mercato del capitale di rischio e purché sia garantita la prova dell'avvenuto ricevimento almeno otto giorni liberi prima dell'Assemblea, l'Organo Amministrativo potrà scegliere, quale mezzo di convocazione, uno dei seguenti:

- lettera semplice inviata ai soggetti sopra indicati che dovrà dagli stessi essere restituita in copia sottoscritta per ricevuta, con apposta data di ricevimento.
- messaggio telefax o di posta elettronica inviato e ricevuto da tutti i soggetti sopra indicati, i quali dovranno confermare per iscritto entro la data stabilita dall'Assemblea.

In tale convocazione può essere fissata la data per l'eventuale Assemblea in seconda convocazione.

L'Assemblea ordinaria è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentino almeno la metà del capitale sociale. Essa delibera a maggioranza assoluta dei presenti. L'Assemblea straordinaria delibera tanto in prima quanto in seconda convocazione soltanto con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino almeno il 70% (settanta per cento) del capitale sociale. In seconda convocazione l'Assemblea ordinaria delibera qualunque sia la parte di capitale rappresentata dai soci intervenuti, fatto salvo comunque il disposto dell'ultimo comma dell'art. 2369 del Codice Civile.

b) Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.)

La Società è amministrata o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile da un minimo di tre ad un massimo di nove o da un Amministratore Unico, secondo la delibera dell'Assemblea che procede alle nomine. Gli Amministratori durano in carica al massimo per tre esercizi e sono rieleggibili.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto "tradizionale" (amministrazione pluripersonale collegiale).

Alla data di approvazione della presente versione del Modello sono in carica 5 Amministratori tra cui il Presidente del C.d.A., con funzioni di rappresentanza legale.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo, riserva all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi, tra le altre, facoltà di acquistare, vendere e permutare immobili, conferirli in altre Società costituite o costituende, assumere partecipazioni ed interessenze agli effetti dell'art. 2 dello Statuto, acconsentire iscrizioni, cancellazioni ed annotazioni ipotecarie, rinunciare ad ipoteche legali ed esonerare i conservatori dei registri immobiliari da responsabilità, transigere e compromettere in arbitri, anche amichevoli compositori, nei casi non vietati dalla legge, autorizzare e compiere qualsiasi operazione presso gli uffici del debito pubblico, della Cassa Depositi e Prestiti, Banche, Istituti di Credito e presso ogni altro ufficio, Pubblico o privato.

Il Consiglio ha pure facoltà di nominare Direttori, nonché Istitutori, procuratori ad affari e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.

Il Consiglio di Amministrazione, fermo il disposto dell'ultima parte dell'art. 2381 c.c., può delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo, composto di alcuni dei suoi membri o ad uno o più dei suoi membri, determinando i limiti della delega.

Al Presidente del Consiglio è attribuita la Rappresentanza della Società di fronte ai terzi con firma libera per l'esecuzione di tutte le deliberazioni del consiglio ogni qualvolta non si sia deliberato diversamente.

Il Presidente del C.d.A., inoltre, rappresenta la Società in giudizio, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative e per ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione, cassazione e di nominare all'uopo Avvocati e Procuratori alle liti.

c) Il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, ha nominato un Organo di Controllo composto attualmente da tre membri effettivi e due supplenti che formano così il collegio sindacale, nominato ex art. 2477 del Codice Civile.

L'Organo di Controllo vigila sull'osservanza della legge e delle norme di funzionamento della Società sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile è esercitato dal revisore legale.

1.3 Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e intende costituire, nell'ottica del Modello, un efficace presidio alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

La definizione dei criteri per l'assegnazione delle deleghe e delle procure spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema delle deleghe e delle procure deve costituire:

- a) uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali che sia congruo con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- b) un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- c) un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da ciò dipende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati che nella identificazione successiva dei soggetti che hanno adottato atti, direttamente o indirettamente connessi alla consumazione del reato.

La politica della Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società stessa.

In tale contesto, la Società ha predisposto un sistema di procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate implicanti effettive necessità di rappresentanza e con la previsione, quando opportuno, di una puntuale indicazione di soglie quantitative di spesa stabilite da provvedimenti interni all'azienda.

Le unità aziendali interessate verificano periodicamente il sistema delle procure in vigore, anche attraverso l'esame della documentazione attestante l'attività concretamente posta in essere dai

soggetti che operano per conto della Società, suggerendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

1.4 Le certificazioni conseguite da Microelettrica Scientifica

Nell'ottica di un costante miglioramento ed al fine di sottoporre ad uno stringente controllo qualitativo e normativo tutte le prassi operative interne, la Società ha portato a compimento il percorso che le ha consentito di ottenere le seguenti certificazioni:

- Standard UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti";
- Standard ISO/TS 22163:17
- Standard DIN EN ISO 14001:2015 "Sistemi di Gestione Ambientale – Requisiti";
- Standard ISO 45001 "Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use";
- Standard UNI EN ISO 50001:2011 "Sistemi di gestione dell'energia".

Con l'estensione del D.Lgs. n. 231/2001 ai reati ambientali e a quelli relativi alla sicurezza sul lavoro, il Sistema di Gestione Ambientale DIN EN ISO 14001:15 e quello di Gestione della Salute e Sicurezza ISO 45001 adottati dalla Società, rappresentano certamente, insieme agli altri presidi e strumenti di controllo previsti nel Modello, efficaci strumenti di prevenzione dei corrispondenti Reati Presupposto³.

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MICROELETTRICA

1.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del proprio Codice etico e del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto, la Società intende adempiere alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile i propri sistemi di controllo interno e di Corporate Governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone inoltre le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- b) fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- c) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni (pecuniarie ed interdittive) oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- d) diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e Codice Etico;
- e) diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- f) attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla

³ La conformità dei processi di Microelettrica agli standard ISO 9001:2015, ISO/TS 22163:17, DIN EN ISO 14001 e ISO 45001:18, UNI EN ISO 50001:2011 viene certificata da un organismo di parte terza indipendente e accreditato attraverso un sistema riconosciuto a livello internazionale

responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;

- g) attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

1.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società

Il Modello di Microelettrica, ispirato alle Linee Guida di Confindustria, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Microelettrica ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolare modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i principali rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle Attività Sensibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- a) all'identificazione, mediante interviste al management, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- b) all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di Reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- c) all'identificazione dei presidi di controllo - già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali - necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- d) all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

1.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni relative alle seguenti categorie di reati raggruppate come segue:

- Sezione A: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
Sezione B: Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
Sezione C: Delitti di criminalità organizzata, transnazionali e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

Sezione D:	Reati in materia societaria;
Sezione E:	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
Sezione F:	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
Sezione G:	Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore e falsi nummari;
Sezione H:	Reati ambientali;
Sezione I:	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
Sezione L:	Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
Sezione M:	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
Sezione N:	Reati tributari;
Sezione O:	Contrabbando.

1.4 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- a) gli amministratori della Società e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma, inclusi i membri del Collegio Sindacale;
- b) i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento della loro attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società;
- d) gli agenti e i procacciatori d'affari che operano per conto della Società;
- e) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- f) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto (di seguito, collettivamente, i "**Destinatari**").

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessata.

1.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I lett. a) del Decreto, è un "atto di emanazione dell'organo dirigente". Per questa ragione è demandato al Consiglio di Amministrazione di Microelettrica di provvedere, mediante apposita delibera, all'adozione del Modello ai sensi del Decreto, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può formulare proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure o dei protocolli – che ne costituiscono parte integrante – al Consiglio di Amministrazione.

È rimessa, invece, alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione all'attività dalla stessa in concreto posta in essere.

Per le modifiche e gli aggiornamenti al Modello, la Società si avvale di tutte le funzioni aziendali e, ove ritenuto necessario, di consulenti esterni.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") composto da due professionisti esterni (l'Avv. Barbara Stramignoni, competente in diritto penale e compliance e il Dott. Mario Chiodi, dottore commercialista e competente in compliance) e un membro interno (il Dott. Edoardo Cocchi, Responsabile Ufficio Affari Legali – Risorse Umane). La composizione dell'OdV assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) **autonomia** - l'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- b) **indipendenza rispetto alla Società** - deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;
- c) **professionalità** - deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. È opportuno che almeno taluno tra i componenti dell'OdV abbia competenze giuridiche;
- d) **continuità d'azione** - deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;
- e) **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse** - non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, mediante delibera, alla nomina ed alla revoca dei membri dell'OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che siano titolari, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della società;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere stato condannato o aver patteggiato ai sensi dell'art. 444 c.p.p.:
 - o per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico;
 - o per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - o per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- essere sottoposto a procedimento penale per alcuno dei fatti di cui al punto precedente o per un reato previsto dal Decreto 231, dal momento in cui viene notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415*bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia)

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

I componenti dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. L'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e la Società comporta automaticamente la revoca dall'incarico.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa. A titolo di esempio, non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- a) accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b) omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- c) violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- d) per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

1.2 Funzioni e Poteri

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione, implementazione ed aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale. Si osserva che le attività di controllo sono sempre e comunque demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale⁴;
- b) verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- c) segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare⁵ il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a:
 - a. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - b. significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
 - c. modifiche normative.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere una attività finale di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente viene riconosciuta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza procederà a:

- promuovere la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello;
- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad esempio indirizzo di posta elettronica, cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;

⁴ Cfr. Linee Guida Confindustria: "Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- un **1° LIVELLO DI CONTROLLO**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;
- un **2° LIVELLO DI CONTROLLO**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un **3° LIVELLO DI CONTROLLO**, effettuato dall'Internal Audit, che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management".

⁵Le Linee Guida Confindustria precisano che tale attività di aggiornamento si realizza attraverso:

- suggerimenti e proposte agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- segnalare immediatamente all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di uno o più amministratori; nel caso in cui la violazione sia stata commessa dall'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché provveda a promuovere le iniziative necessarie e convocare l'Assemblea dei Soci.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'OdV è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza;
- effettuare investigazioni interne eventualmente in collaborazione con il dipartimento dedicato alla *compliance* del Gruppo;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività sopra richiamate.

L'OdV, come sopra indicato, deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

L'OdV della Società è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale da utilizzare per lo svolgimento delle proprie attività e il ricorso a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società si dota di un proprio Regolamento interno, che ne disciplina l'attività.

1.3 Attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione; viene inoltre garantita una comunicazione periodica sia verso il Consiglio di Amministrazione che verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- a) all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello;
- b) immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- c) periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:
 - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
 - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
 - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

La relazione informativa viene trasmessa, in copia, al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

1.4 Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dai singoli amministratori, dai dirigenti, dai dipendenti, dai responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo:

- a) le violazioni del Codice Etico e delle previsioni del Modello o notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) le circostanze che possano comportare un qualsiasi conflitto di interesse;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- d) i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- f) accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine,
- g) infortuni sul lavoro;
- h) incidenti di natura ambientale;
- i) modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali;
- j) rapporti o relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- k) segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società, relative a violazioni o mancata applicazione del Modello o del Codice Etico.

L'obbligo di segnalare le violazioni del Modello all'OdV non si configura come alternativo rispetto agli

altri obblighi di segnalazione eventualmente previsti dalla Società o dal Gruppo, ma quale obbligo aggiuntivo a completamento dei predetti obblighi.

Si precisa, infine, che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica ad hoc).

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni previste nella procedura Flussi Informativi.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa a quest'ultimo nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

1.5 Segnalazione di violazioni

Chiunque debba segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve comunicarla all'OdV, informandone il proprio diretto superiore o, qualora si senta a disagio nel coinvolgerlo, riferendola direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'indirizzo al quale devono essere inoltrate le segnalazioni è il seguente:

**Organismo di Vigilanza
c/o Microelettrica Scientifica S.p.A.
Via Lucania, 2
20090 Buccinasco MI**

riportando sulla busta la dicitura "**RISERVATA**".

In alternativa, può essere utilizzata la casella mail destinata all'OdV: odv@microelettrica.com.

Eventuali violazioni del Modello da parte del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato o di un consigliere di amministrazione possono essere rilevate dal CdA stesso, il quale è tenuto a segnalare la violazione al Presidente del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

La Società disincentiva le segnalazioni anonime e tutela i segnalanti in buona fede rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV e sono accessibili a tutti i componenti dello stesso per un periodo di 10 anni.

1.6 La legge n. 179/2017 e il c.d. "Whistleblowing"

La legge n. 179/2017 (entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha modificato la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico e ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 mediante l'aggiunta di tre nuovi commi all'art. 6 e l'introduzione di tutele per il dipendente che segnala gli illeciti nel contesto di un ente privato.

In particolare, la novella legislativa ha stabilito che i Modelli Organizzativi debbano prevedere:

- uno o più canali attraverso i quali i soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione e vigilanza possano presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Tali canali devono altresì garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- la presenza di un canale alternativo per le segnalazioni che sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del soggetto segnalante sulla base di motivi che siano collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- un sistema disciplinare che comprenda le sanzioni applicabili a chi viola le misure preposte a tutela del segnalante nonché ai soggetti che effettuino segnalazioni che si rivelino infondate, con dolo o colpa grave.

Microelettrica ha implementato canali preposti a ricevere la segnalazione di condotte potenzialmente illecite ovvero dei c.d. "incidenti di *compliance*", prevedendo altresì il divieto di porre in essere qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il canale implementato a tal fine è la piattaforma *Compliance Reporting System* accessibile all'indirizzo:

<https://knorr-bremse.integrityplatform.org>.

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato ogni incidente di *compliance* che possa essere rilevante ai fini della sua attività.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione, avvalendosi anche di funzioni della Società per svolgere le indagini interne che si reputino opportune.

In base alla gravità dell'incidente di *compliance* e delle implicazioni conseguenti, Microelettrica applica le misure correttive adeguate, ivi incluse le sanzioni disciplinari opportune.

SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

1.1 Principi generali

MICROELETTRICA condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7 comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), sarà affisso nella bacheca aziendale.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione del Modello.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e dirigenti è di competenza del management aziendale in linea con le procure conferite.

L'OdV può, inoltre, essere chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali, ivi incluse specifiche indicazioni regolamentari e procedure in materia di sicurezza sul lavoro;
- b) comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello ivi incluse specifiche indicazioni regolamentari e procedure in materia di sicurezza sul lavoro, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

1.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali specificamente richiamati a seconda del tipo di contratto di lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Ai sensi della L. 179/2017, riguardante il c.d. "*whistleblowing*", costituiscono illecito disciplinare altresì la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, all'irrogazione di una sanzione più grave della multa segue anche la revoca automatica della procura stessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure interne, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda e dunque una violazione che non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo inflitto per iscritto il dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo inflitto verbalmente o che violi, per mera negligenza, le procedure interne, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo inflitto per iscritto
 - per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - i) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - ii) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
 - commetta gravi violazioni delle procedure e dei protocolli aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione delle donazioni o delle erogazioni liberali;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa il dipendente che:
 - eluda fraudolentemente le procedure e le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti dal Decreto;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL Metalmeccanici e Dirigenti Industria per le singole fattispecie.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, comminate al personale dipendente, dovranno, in sede applicativa, essere commisurati al principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., dovendosi tenere conto per ciascuna fattispecie:

- a) dell'intenzionalità e del grado di reiterazione del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare e delle sue possibili conseguenze anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello;
- c) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- d) delle mansioni del lavoratore;
- e) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- f) delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

1.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale o scritto
- b) sospensione dal lavoro;
- c) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

1.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

1.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione accertata del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. In caso invece di presunte violazioni da parte dell'intero Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa direttamente e per iscritto il socio.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazione delle previsioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

1.6 Misure nei confronti degli agenti e degli altri soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte degli agenti e degli altri soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la facoltà per Microelettrica di risolvere il relativo contratto ex art. 1456 cod. civ., fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

1.7 Misure nei confronti dei consulenti

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte dei professionisti e dei consulenti aventi rapporti contrattuali con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, il diritto per Microelettrica di risolvere il relativo contratto, fermo restando il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza diretta di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

1.1 Diffusione del contenuto del Modello

Il Modello e il Codice Etico, una volta approvati e/o modificati dal Consiglio di Amministrazione, vengono pubblicati sulla intranet aziendale e di tale pubblicazione è data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, ai quali è fatto obbligo di rispettarne il contenuto. Lo stesso vale per ogni dipendente neo assunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti gli stessi (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, il Codice Etico e la parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito internet aziendale.

1.2 Formazione del personale

Microelettrica, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile della Funzione Risorse Umane, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

1.3 Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali

Verranno fornite ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. Per quanto possibile, i contratti che verranno sottoscritti da Microelettrica con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice Etico.