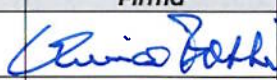


MVN S.r.l. - SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Revisione	Descrizione	Data	Approvazione	Firma
1	Prima emissione del documento	30/06/2025	Presidente del Consiglio di Amministrazione	

Documento interno riservato non divulgabile ad uso esclusivo delle funzioni autorizzate

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2025

MVN srl

INDICE

Capitolo 1 – La Responsabilità Amministrativa degli Enti	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	3
1.1.1 Il quadro normativo	3
1.1.2 Il regime sanzionatorio	3
1.1.3 L'applicabilità all'estero	4
1.1.4 I pre-requisiti oggettivi e soggettivi per la determinazione della "responsabilità 231"	5
1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa	5
1.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa	8
1.3.1 I requisiti del "Modello 231": efficacia ed effettività	8
1.4 Fonti del Modello: Linee guida di Confindustria per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa	9
Capitolo 2 – La struttura organizzativa della Società	10
2.1 La struttura societaria ed il Modello di Governance	10
2.2 Struttura del Gruppo	10
2.3 Forma amministrativa adottata	10
2.4 Organi di controllo	10
Capitolo 3 – Adozione del Modello	11
3.1 Destinatari	11
3.2 La funzione e lo scopo del Modello	11
3.3 Struttura del Modello e presupposti	11
3.4 Metodologia seguita nella definizione e aggiornamento del Modello	12
3.4.1 Fase I: Inventariazione degli ambiti aziendali di attività con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato e Mappatura delle Aree a Rischio di Reato	13
3.4.2 Fase II: Analisi dei Rischi Potenziali riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali e Mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree	13
3.4.3 Fase III: Costruzione del sistema di organizzazione, gestione e controllo, cosiddetto Modello 231/2001	14
3.5 Organismo di Vigilanza	14
3.5.1 Struttura e composizione dell'organismo di Vigilanza	14
3.5.1.1 Requisiti	14
3.5.1.1.1 Requisiti soggettivi di eleggibilità	14
3.5.1.1.2 Autonomia e indipendenza	15

3.5.1.1.3	Professionalità	16
3.5.1.1.4	Continuità di azione	16
3.5.1.2	Revoca	16
3.5.1.3	Cause di sospensione	17
3.5.1.4	Temporaneo impedimento	17
3.5.1.5	Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
3.5.1.6	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	19
3.5.1.7	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
3.5.1.7.1	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni obbligatorie	20
3.6	Sistema Disciplinare	20
3.6.1	Principi generali	20
3.6.2	Sanzioni	21
3.6.2.1	Misure nei confronti di lavoratori subordinati	21
3.6.2.2	Misure nei confronti di partner commerciali, Consulenti, procacciatori d'affari, collaboratori esterni	22
3.6.3	Whistleblowing	22
3.6.3.1	Gestore della segnalazione	25
3.6.3.2	Canali di segnalazioni attivi in MVN S.r.l.	26
3.7	Informazione e Formazione del Personale	26
3.7.1	Diffusione del Modello	26
3.7.2	Formazione del personale	26
3.8	Aggiornamento del Modello	27
Capitolo 4	Il Codice Etico	28
4.1	Premessa	28
4.2	Il Codice etico	28

Sezione Prima: Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Capitolo 1 – La Responsabilità Amministrativa degli Enti

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

1.1.1 Il quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito D. Lgs. 231/2001), in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Tale legge delega ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D. Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della società, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente”*.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire a un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

1.1.2 Il regime sanzionatorio

In particolare, il D. Lgs. 231/2001, all’art. 9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall’esercizio delle attività;

- sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, ovvero: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

1.1.3 L'applicabilità all'estero

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- I. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- II. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- III. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).
Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- IV. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.1.4 I pre-requisiti oggettivi e soggettivi per la determinazione della “responsabilità 231”

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti **apicali**);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti **sottoposti**).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una **colpa da organizzazione**, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001.

1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa

In origine prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D. Lgs. 321/2001, come di seguito sinteticamente riportati:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla L. n.90 del 28 giugno 2024]

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e modificato dalla Legge n. 60 del 24 maggio 2023]
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020. Rubrica modificata, unitamente al testo, da Legge di conversione n.112 dell'8 agosto 2024].
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017 e dal D. Lgs. n. 19/2023]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003 e modificato dalla Legge n. 60 del 24 maggio 2023]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 dicembre 2021]
13. Reati 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 (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021]
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021 e modificato D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 17 del 9 ottobre 2023]
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018, modificato dal Decreto n.59 del 4 aprile 2023]
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e modificato dalla Legge n. 50 del 5 maggio 2023 Conversione del D.L. n. 20 del 10 marzo 2023 (c.d. "Decreto Cutro")]
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020 e dal D. Lgs. n. 156/2022]
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22]
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22]
27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
29. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).
30. Trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, il cui art. 3 comma 9 è intervenuto sull'art. 512 bis c.p.]
31. Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici (Art. 24 bis, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90 del 28 giugno 2024].
33. Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 10 agosto 2024, n.112, conversione del D.L. 92/2024, c.d. "Decreto Carceri"].
34. Traffico di influenze illecite (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla Legge 9 agosto 2024, n. 114, c.d. "Legge Nordio"].
35. Reati in materia di accise e imposte indirette (Art. 25 sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo integrato dal D.lgs. 20 dicembre 2024, n. 141 e dal D.lgs. 5 aprile 2025, n. 43].

36. Reati in materia di cripto-attività (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo esteso dal D.lgs. 129/2024 (adeguamento Regolamento UE 2023/1114 – MICA)].

37. Violazioni in materia di diritto d'autore (proprietà intellettuale) (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo esteso dalla Legge 9 agosto 2024, n. 166].

1.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto, l'Ente non risponda qualora provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del d.lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6, (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

1.3.1 I requisiti del "Modello 231": efficacia ed effettività

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione (di seguito anche "il Modello") da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio –il Consiglio di Amministrazione- non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'**efficacia** del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- 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 a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'**effettività** del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 Fonti del Modello: Linee guida di Confindustria per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa

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

In attuazione di siffatto disposto normativo, Confindustria ha redatto e successivamente aggiornato le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001*".

Per la predisposizione del presente Modello di organizzazione e di gestione, la società ha espressamente tenuto conto - oltre che delle disposizioni normative¹ - delle suddette linee guida Confindustria che saranno richiamate dal presente Modello.

¹ D.Lgs. 231/2001, relazione ministeriale accompagnatoria e decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001

SEZIONE SECONDA: IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA'

Capitolo 2 – La struttura organizzativa della Società

2.1 La struttura societaria ed il Modello di Governance

MVN S.r.l. opera nel panorama della logistica posizionandosi come operatore 5PL: segmento di mercato in cui vi è una forte ingegnerizzazione a livello progettuale di tutte le fasi di logistica, con riferimento a qualsiasi tipo di merce e con coordinamento attività worldwide. L'operatore 5PL è in grado di pianificare, organizzare e implementare soluzioni logistiche per i clienti in sincronia con la loro catena di fornitura. L'operatore 5PL combina i servizi di un operatore 3PL, che fornisce solo servizi di spedizione, trasporto e stoccaggio, con quelli di un operatore 4PL, che fornisce servizi di consulenza logistica e supervisione.

MVN S.r.l. offre servizi quali Solution Design & Proposal, Milk-run & Distribuzione, Warehousing Systems, lavorazioni, trattamenti, imballaggi, Global moving, Supporto IT, Expediting & procurement ed allestimenti.

La società ha la sede legale presso la Torre Galfa in via Alfredo Campanini 12, 20124 Milano (MI).

2.2 Struttura del Gruppo

MVN S.r.l. opera quale società controllante delle seguenti società: MVN Services & Packaging S.r.l., MVN Engineering & Construction S.r.l., e MVN Metal Working S.r.l., MVN Middle East.

Inoltre, partecipa alle seguenti società: G4 S.c.a.r.l., Eram International S.r.l., G3 S.c.a.r.l.

2.3 Forma amministrativa adottata

L'Organo Amministrativo è pluripersonale collegiale, composto dal Presidente di Consiglio, dall'Amministratore delegato e da tre Consiglieri, per un totale di numero 5 (cinque) componenti, attualmente in carica. Per il dettaglio relativo ai poteri si rimanda alla visura camerale della società.

2.4 Organi di controllo

Sono nominati presso la società l'Organo di Vigilanza e il revisore contabile.

SEZIONE TERZA: IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Capitolo 3 – Adozione del Modello

3.1 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti della Società intendendo per tali: i lavoratori subordinati, gli stagisti, i collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati (di seguito i Destinatari).

3.2 La funzione e lo scopo del Modello

La scelta della Società di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni e i partners commerciali ad operare in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- a) rendere noto a tutto il personale e a tutti coloro che con la stessa collaborano o hanno rapporti d'affari, che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- b) informare il personale e i collaboratori e partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- c) prevenire la commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti.

3.3 Struttura del Modello e presupposti

Il presente Modello si compone di:

1. una **Prima sezione** volta ad illustrare le finalità e i contenuti del D.lgs. 231/2001;

2. una **Seconda sezione** che descrive il Modello di Governance e la struttura organizzativa societaria;
3. una **Terza sezione** che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti:
 - metodologia seguita nella definizione e aggiornamento del Modello,
 - definizione dei protocolli,
 - caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi,
 - sistema disciplinare,
 - attività di formazione e informazione,
 - aggiornamento del Modello;
4. una **Quarta sezione** contenente le Linee di condotta, ovvero quelle norme essenziali di comportamento che devono essere osservate da tutti coloro che svolgono attività per conto o nell'interesse della Società affinché i loro comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché allo scopo di evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.lgs. 231/2001.

Il Modello si completa con i seguenti **Allegati** che sono parte integrante dello stesso e costituiscono la Parte Speciale:

1. Allegato A - Mappa Aree a rischio di Reato
2. Allegato B - Codice Etico;
3. Allegati C - Protocolli interni di Sicurezza,
 - (i) Amministrazione
 - (ii) Acquisti
 - (iii) HR
 - (iv) Commerciale
 - (v) IT
 - (vi) Sicurezza e Ambiente
 - (vii) PA
4. Allegato D - Sistema Sanzionatorio/Disciplinare Interno;
5. Allegato E - Modulo di segnalazione all'OdV;
6. Allegato F - Regolamento dell'OdV.

3.4 Metodologia seguita nella definizione e aggiornamento del Modello

Tenendo conto anche delle linee guida individuate da Confindustria, si è provveduto a definire un Modello rispondente alle concrete situazioni potenzialmente riscontrabili nell'operatività delle strutture organizzative, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D. Lgs. 231/2001.

L'attività di Progettazione del Sistema di Gestione è stata sviluppata attraverso differenti Fasi Operative, in particolare:

1. **Fase I** - Inventariazione degli ambiti aziendali di attività con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato e "Mappatura delle Aree a Rischio di Reato"

2. **Fase II** - “Analisi dei Rischi Potenziali” riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali e “Mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree”;
3. **Fase III** – Realizzazione del Modello 231.

Di seguito si riporta una sintesi delle diverse fasi che costituiscono la metodologia utilizzata nella costruzione e aggiornamento del Modello.

3.4.1 Fase I: Inventariazione degli ambiti aziendali di attività con l’obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato e Mappatura delle Aree a Rischio di Reato

Si è proceduto ad effettuare un censimento delle attività/processi e, attraverso l’analisi delle attività svolte dalla struttura organizzativa, sono state identificate quelle ritenute “sensibili”, ovvero rilevanti ai fini della responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

Dal punto di vista operativo, sono state analizzate le aree, attività ed i soggetti (che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all’impresa da meri rapporti di para-subordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi) potenzialmente coinvolti nella realizzazione dei “reati presupposto” previsti dal D.lgs. 231/2001.

L’identificazione delle attività aziendali e dei processi/attività a rischio è stata attuata con il coinvolgimento dei *process owner* analizzando l’operatività aziendale.

Gli esiti dell’attività di inventariazione sono stati formalizzati e descritti nel documento “**Mappa Aree a Rischio di Reato D.lgs. 231/2001**” (Allegato A).

Il documento descrive – in forma schematica e descrittiva – le aree/funzioni aziendali ed i relativi processi operativi potenzialmente coinvolti nelle fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.

3.4.2 Fase II: Analisi dei Rischi Potenziali riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali e Mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree

Dopo aver identificato nel documento “Mappa delle Aree a rischio di Reato” le aree/processi potenzialmente a rischio di reato, sono stati valutati i fattori che influiscono sul loro livello di impatto ovvero il potenziale danno che potrebbe derivare correlato alla probabilità di accadimento.

Gli esiti dell’Analisi del Rischio formalizzati nel medesimo documento, forniscono un’indicazione del livello di rischio e dei relativi protocolli di prevenzione.

3.4.3 Fase III: Costruzione del sistema di organizzazione, gestione e controllo, cosiddetto Modello 231/2001

Gli esiti della Mappatura delle Aree a rischio di reato e la valutazione del rischio conseguente hanno costituito gli elementi fondanti il cosiddetto Modello 231/2001.

Il Modello 231 è realizzato, quanto più possibile, integrato nei sistemi di gestione già presenti: il sistema ISO 9001.

3.5 Organismo di Vigilanza

3.5.1 Struttura e composizione dell'organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un organismo di vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento. L'esistenza dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del Modello stesso.

L'OdV è monocratico ed è composto da un membro esterno, con competenze giuridiche.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, ha dato atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri di cui al successivo paragrafo.

La durata dell'incarico è triennale.

La rinuncia da parte dell'incaricato OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'organo amministrativo per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

3.5.1.1 Requisiti

3.5.1.1.1 Requisiti soggettivi di eleggibilità

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società.

- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del Codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231 del 2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese: sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

3.5.1.1.2 Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- da possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dall'organo amministrativo, su proposta dell'OdV stesso.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con la Società derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

3.5.1.1.3 Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

Contestualmente, l'Organismo deve far sì che sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

In particolare, l'OdV deve possedere una consistente esperienza aziendale per quanto attiene l'attività svolta.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

3.5.1.1.4 Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

3.5.1.2 Revoca

I membri dell'OdV possono essere revocati dall'organo amministrativo solo per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

3.5.1.3 Cause di sospensione

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV l'accertamento, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;

I componenti dell'OdV debbono comunicare all'organo amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra. L'Organo amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi della suddetta causa, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) dalla carica di componente dell'OdV.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione dell'organo amministrativo.

Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

3.5.1.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, all'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di poter svolgere pienamente il proprio incarico.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini l'impossibilità di svolgere il proprio incarico, l'organo amministrativo dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando un sostituto nel corso della prima seduta utile, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per l'organo amministrativo, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

3.5.1.5 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali o decisionali della società stessa.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- vigilare sull'effettivo aggiornamento periodico.

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli di decisione, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie strutture organizzative;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle Strutture Organizzative destinatari di uno specifico protocollo di decisione, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'organo amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto della Società;
- vigilare sul costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, all'organo amministrativo le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
 - modifiche legislative al D.lgs. 231/2001, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della Società;
- definire e curare il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai Responsabili delle Strutture Organizzative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attuare un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- vigilare sulla promozione di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.lgs. 231/2001, del Codice Etico, degli impatti della normativa sull'attività di quest'ultima, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, acquisendo informazioni sulla frequenza;

- vigilare sulla promozione delle iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto della Società;
- fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni previste dal presente Modello;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di strutture con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento UE 679/2016.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

3.5.1.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente all'organo amministrativo societario.

L'OdV riferisce all'organo amministrativo periodicamente in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- al resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per il periodo successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'organo amministrativo.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

3.5.1.7 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1.7.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni obbligatorie

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello e dai protocolli.

Oltre a quanto previsto nei singoli protocolli di decisione che costituiscono parte integrante del Modello, sono stati inoltre istituiti specifici obblighi di comunicazione che sono precisati nell'**Allegato E – Modulo di segnalazione all'OdV**.

È previsto il divieto espresso di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni.

3.6 SISTEMA DISCIPLINARE

3.6.1 Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma, 2 D.lgs. 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, questi ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'organo amministrativo. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

3.6.2 Sanzioni

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello, in applicazione del D. Lgs 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, e, in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva individua le sanzioni previste per il personale dipendente dalle, come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere esposto "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

3.6.2.1 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i lavoratori subordinati sono soggetti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di volta in volta applicati dalla Società MVN s.r.l.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i provvedimenti disciplinari si rimanda ai CCNL applicati dalla società per i diversi settori.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL di appartenenza dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti al Consiglio di Amministrazione e, in particolare, al Consigliere Delegato della Società.

3.6.2 Misure nei confronti di partner commerciali, Consulenti, procacciatori d'affari, collaboratori esterni

La violazione da parte di partner commerciali, Consulenti, collaboratori esterni, procacciatori d'affari, agenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto da appositi accordi.

Tali accordi, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

3.6.3 Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Inoltre, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante

disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

Oggetto delle Segnalazioni sono tutti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La normativa prevede che i canali di segnalazione siano i seguenti:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle

specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Condizioni per le segnalazioni:

- Ragionevolezza
Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa
- Modalità
La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica) secondo i criteri indicati al par. 3)

Protezione della riservatezza dei segnalanti:

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Protezione dei dati personali:

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Sussiste il divieto di Ritorsione (ovvero, *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato*) nei confronti dei Segnalanti.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

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

In conclusione, l'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 dispone la previsione *"nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate"*.

In particolare, si prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (nuovo comma 2-ter, art. 6). Tale disposizione rischia di determinare incertezza applicativa, in quanto non sussistono specifiche sanzioni amministrative applicabili a tali condotte e, pertanto, essa non comporta effetti concreti in termini di tutela del segnalante.

Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (nuovo comma 2-quater, art. 6). Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3.6.3.1 Gestore della segnalazione

Tutte le segnalazioni verranno gestite dall'O.d.V. L'O.d.V. deve conservare i documenti relativi alla segnalazione. Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'O.d.V. valuta l'opportunità di procedere a indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV deve poter accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione della Società, nonché prendere visione dei documenti e consultare i dati societari.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali da parte dell'O.d.V. devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

3.6.3.2 Canali di segnalazioni attivi in MVN S.r.l.

La Società ha provveduto a istituire i seguenti canali interni di segnalazione: mediante posta elettronica (via e-mail all'O.d.V.), compilazione del form on line sul sito della Società, in forma orale.

3.7 Informazione e Formazione del Personale

3.7.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione ha come obiettivo la promozione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Società nonché la sensibilizzazione del personale e di tutti coloro che operano per conto della Società all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

3.7.2 Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001.

Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello, il Codice Etico ed i Protocolli di sicurezza implementati. Tutti i dipendenti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, si devono prevedere specifiche attività formative rivolte al personale della Società.

Si pone una particolare attenzione alla formazione del personale neo-assunto e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi ruoli.

Sezione Quarta: Il Codice Etico

Capitolo 4 – Il Codice Etico

4.1 Premessa

Nella presente Sezione vengono definite le linee di condotta che la Società ha adottato e che devono essere osservate da tutti coloro che svolgono attività per conto o nell'interesse della Società, (cfr. Sez. III parag. 3.1 "Destinatari") affinché i loro comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché allo scopo di evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.lgs. 231/2001.

L'inosservanza o la violazione delle seguenti prescrizioni da parte dei destinatari del Modello (inclusi i terzi sia interni che esterni alla Società) deve essere considerata inadempienza ai principi etico comportamentali adottati dalla Società, ai doveri di correttezza nei confronti della medesima, nonché violazione di apposite clausole contrattuali ove previste.

Pertanto, tali inadempienze e/o violazioni saranno soggette alle sanzioni di cui agli artt. 3.5.2 (Sanzioni) della Sez. III del presente Modello.

4.2 Il Codice etico

La Società, nello svolgimento delle proprie attività, rispetta le leggi e i regolamenti vigenti negli ordinamenti giuridici di tutti i paesi in cui opera ed agisce in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità, ripudiando ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

A tal fine la Società favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione nonché sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, una componente fondante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello Organizzativo 231"), nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione del successo dell'impresa.

In questa prospettiva, i principi e i valori espressi nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello Organizzativo 231 nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione degli stessi in relazione alle dinamiche aziendali.

La Società assicura un'attività di diffusione ed informazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, in modo che tutti coloro che operano - a

qualunque titolo - per la Società svolgano la propria attività e/o il proprio incarico o funzione secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

Il Codice Etico è allegato come "**Allegato B - Codice Etico**" al presente documento.